



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-05
12 février 2022



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2022-05 du 12 février 2022

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	102

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-05 du 12 février 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 538 Manutention-ferroviaire : accord du 20 décembre 2021 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle	5
IDCC 733 Chaussures-détailants : avenant n° 100 du 16 décembre 2021 relatif aux salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres	26
IDCC 1170 Tuiles-briques : accord du 30 novembre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.....	28
IDCC 1170 Tuiles-briques : avenant n° 3 du 16 décembre 2021 à l'accord du 17 décembre 2020 relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 »	36
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 89 du 5 janvier 2022 modifiant l'annexe II de la convention collective « Salaires »	39
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 90 du 5 janvier 2022 modifiant l'annexe II de la convention collective « prime d'ancienneté »	41
IDCC 1555 Pharmaceutique-produits-fabrication : accord collectif du 15 décembre 2021 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles	43
IDCC 1596 Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprise occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord départemental du 13 décembre 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements (Isère).....	47
IDCC 1597 Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprise occupant plus de 10 salariés]) : accord départemental du 13 décembre 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements (Isère).....	49
IDCC 1702-2614 Travaux-publics (Auvergne [ouvriers, ETAM]) : accord du 10 décembre 2021 portant fixation du barème des indemnités de petits déplacements (Auvergne).....	51
IDCC 1702 Travaux publics (Auvergne [ouvriers]) : accord du 10 décembre 2021 portant fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2022 (Auvergne)	53
IDCC 1702-2614 Travaux-publics (Rhône-Alpes [ouvriers]) : accord du 10 décembre 2021 portant fixation du barème des indemnités de petits déplacements pour 2022 (Rhône-Alpes)	55

IDCC 1702 Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers]) : accord du 10 décembre 2021 portant fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2022 (Rhône-Alpes)	59
IDCC 1732 Métallurgie (Yonne) : accord du 4 janvier 2022 relatif aux salaires pour 2022	61
IDCC 1979 HCR : avenant n° 29 du 16 décembre 2021 relatif aux salaires.....	65
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : avenant n° 2022-01 du 7 janvier 2022 relatif aux salaires	68
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : avenant n° 2022-02 du 7 janvier 2022 relatif à la revalorisation de l'indemnité de nuit du personnel non praticien.....	70
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : avenant n° 2022-03 du 7 janvier 2022 relatif aux parcours professionnels d'infirmier diplômé d'État (IDE) et de manipulateur d'électroradiologie médicale	72
IDCC 2489 Métallurgie (Vendée) : accord du 13 janvier 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA).....	82
IDCC 2489 Métallurgie (Vendée) : accord du 13 janvier 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH).....	85
IDCC 2489 Métallurgie (Vendée) : accord du 13 janvier 2022 relatif à l'indemnité de panier au 1 ^{er} février 2022.....	92
IDCC 2614 Travaux publics (Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 10 décembre 2021 portant fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2022 (Rhône-Alpes)	94
IDCC 2614 Travaux publics (Auvergne [ETAM]) : accord du 10 décembre 2021 portant fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2022 (Auvergne)	97
IDCC 3218 Enseignement privé à but non lucratif : adhésion par lettre du 14 décembre 2021 du SNEIP CGT et du SNPEFP CGT à la convention collective.....	100

Accord(s) professionnel(s)

OPCO ATLAS : adhésion par lettre du 12 janvier 2022 de l'Union syndicale Solidaires à l'accord de constitution du 20 décembre 2018	101
---	-----

Accord du 20 décembre 2021

relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

NOR : ASET2250149M

IDCC : 538

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud Rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 9 décembre 2021 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes et notamment à celles de l'accord relatif à la formation professionnelle du 12 juin 2019.

Préambule

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes dans ses objectifs de :

- qualification des salariés, développement des compétences et de maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus fragiles dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- fidélisation et facilitation de leur parcours professionnel et évolution professionnelle ;
- renforcement de l'attractivité du secteur ;
- défense et promotion des métiers de la branche ;
- facilitation de l'intégration des jeunes et amélioration de la gestion des âges (jeunes et seniors) ;

- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Ils tiennent compte de l'accord cadre national interprofessionnel pour adapter à de nouveaux enjeux la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses décrets d'application.

Ils tiennent compte également des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils tiennent compte du bilan de l'application de l'accord du 12 juin 2019 et des travaux conduits depuis 2019 au sein du conseil des métiers manutention ferroviaire et travaux connexes de l'OPCO de branche et au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l'accord relatif à la formation professionnelle du 17 mars 2006.

Le présent accord a le même champ d'application géographique et professionnel que la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 1^{er} | Priorités de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire

Les signataires du présent accord fixent comme priorités d'ensemble par la voie de la formation professionnelle ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE) :

- 1.** L'accès à la formation des salariés en difficulté au regard des connaissances et compétences de base et/ou les moins qualifiés (en s'appuyant sur les acquis de leur expérience professionnelle) ;
- 2.** Le développement des compétences des salariés avec une priorité pour les formations à la sécurité ;
- 3.** La mise en place et le développement des démarches de certification des compétences des salariés en s'appuyant sur les trois certifications retenues pour structurer cette politique de branche :
 - CQP Agent de nettoyage et manutention ferroviaire ;
 - CQP Chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire ;
 - CléA.

Article 2 | Objectifs de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire

Les parties signataires fixent à la CPNE-FP de branche et à l'observatoire prospectif des métiers et des emplois comme objectif la mise en œuvre des priorités de branche fixées à l'article 1^{er} en les déclinant de manière adaptée et pertinente selon les axes suivants (par ordre d'importance au regard de la situation économique et sociale de la branche) :

- 1.** Le développement des compétences des salariés, en lien ou non avec leur poste de travail ;
- 2.** La lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme (notamment identification des parcours type, organismes et financements adaptés) ;
- 3.** L'acquisition d'une qualification plus élevée, dans le cadre de parcours de formation et de validation des acquis de l'expérience qualifiants et dans la mesure du possible certifiants ;

4. L'accès par la formation au socle de connaissances et de compétences professionnelles clés ou « de base » compétences de base NMF ou CléA (notamment via des parcours de formation à diffuser et modalités de financement à identifier).

Article 3 | *L'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise*

Afin de favoriser l'accès des salariés les moins formés aux actions de formation et notamment à la validation des acquis de l'expérience (VAE), les signataires de l'accord missionnent la CPNE-FP et le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle de la branche manutention ferroviaire de conduire des études et réflexions pour concevoir des outils visant à favoriser l'accès aux divers dispositifs de formation à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle et y compris les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces travaux porteront notamment sur :

- organisation de la disponibilité du salarié pour suivre une formation et de son remplacement en production ;
- élaboration et formalisation du plan de développement des compétences de l'entreprise, notamment dans un cadre pluriannuel pour faciliter l'accès des salariés à la formation ;
- identification et construction des parcours de formation, intégrant l'auto-positionnement des salariés dans le cadre de la validation de leurs acquis de l'expérience ;
- identification des modalités et méthodes pédagogiques adaptées, et notamment celles qui permettraient le développement de l'apprenance et de la compétence « apprendre à apprendre », identification des accompagnements nécessaires aux salariés souhaitant s'engager dans des formations certifiantes ;
- identification des emplois et des parcours possibles pour l'accueil au sein de la branche de salariés en reconversion professionnelle souhaitant faire valoir un CPF de transition professionnelle ;
- la recherche d'informations et de bonnes pratiques auprès de branches de taille comparable ayant mis en œuvre un groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification (GEIQ) en vue de conduire une étude de faisabilité de mise en place de ce type de structure d'insertion au sein de la branche manutention ferroviaire.

Ainsi, dès 2022 les travaux de l'observatoire, et l'appui de l'OPCO de branche, devront porter prioritairement :

- sur la formalisation de divers parcours de formation devant permettre aux salariés de développer leurs compétences leur permettant de mieux maîtriser un emploi ou une catégorie d'emplois de la branche, ou des parcours plus qualifiants leur permettant une évolution professionnelle et/ou promotion et de changer de qualification en fonction des postes disponibles ;
- et sur l'appui au déploiement efficace des parcours de formation ainsi identifiés tant auprès des salariés que des entreprises.

Par ailleurs, durant la période 2022-2023-2024, les signataires incitent le conseil des métiers ou la section paritaire de la branche à solliciter les commissions permanentes de l'OPCO de branche susceptible d'intervenir pour améliorer l'accès des salariés des entreprises de moins de 50 salariés aux dispositifs de formation et notamment les commissions traitant du développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ou des observatoires et certifications.

Article 4 | *La mise en œuvre du compte personnel de formation*

Les signataires de l'accord rappellent que selon les dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail « Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, (...), afin de suivre, à son initiative, une

formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute. »

Les signataires rappellent que sont éligibles au compte personnel de formation plusieurs actions de formation prioritaires pour la branche manutention ferroviaire et notamment celles conduisant aux CQP et à CléA.

Aussi, la mise en œuvre du compte personnel de formation peut s'articuler parfaitement avec la politique de formation de la branche dans un objectif de « formation durable » qui bénéficiera au développement des compétences des salariés et à la sécurisation de leurs parcours quelque soient leur projet professionnel.

Afin de favoriser le départ en formation des salariés à temps partiel pour lesquels le montant capitalisé peut s'avérer insuffisant pour accéder notamment à une formation certifiante les signataires du présent accord encouragent les entreprises à envisager, pour les salariés qui s'engagent dans des parcours de formation correspondant aux axes prioritaires 2 et 4 visés à l'article 2 du présent accord, l'un ou l'autre des modalités de co-investissement suivantes :

1. Apporter le cofinancement nécessaire des coûts pédagogiques permettant la réalisation du parcours visé ;
2. Permettre la réalisation en tout ou partie du parcours sur le temps de travail (ce qui réduit le maintien de rémunération à assurer).

Article 5 | La mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation, les parties signataires s'engagent à informer les employeurs et salariés de la branche que « les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience » (VAE) sont des actions de formation au même titre que l'apprentissage, les bilans de compétences ou les actions de formation prévues au plan de développement des compétences ou accessibles dans le cadre du compte personnel de formation.

Une information sur les outils et modalités de la VAE pour permettre aux salariés d'accéder aux deux certifications propres à la branche manutention ferroviaire seront diffusées par la plateforme de certification de la branche et seront relayés également par les canaux d'informations habituels des signataires de l'accord.

Les parties signataires conviennent que la validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel dont le développement de sa mise en œuvre sera également facilité par l'engagement de démarches collectives au sein des entreprises de la branche.

Au cours de la période triennale (2022-2023-2024) du présent accord, les signataires confient à la CPNE-FP de la branche l'élaboration d'un cadre commun à ces démarches collectives prenant en compte comme enjeu principal l'accès des salariés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs projets professionnels et aux besoins des entreprises.

Ce travail de définition du cadre commun de l'accompagnement des salariés à la VAE dans une démarche collective portera notamment sur les étapes suivantes :

- phase amont de construction du projet au sein de l'entreprise ;
- phase d'accueil des candidats ;
- phase d'accompagnement des candidats ;
- phase de suivi et de bilan.

La CPNE-FP de la branche est l'organe qui fixera les règles en matière de participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience en s'appuyant sur le cadre suivant :

- un salarié participant à un jury de VAE demandera une autorisation d'absence à son employeur au moins 15 jours avant le début de la session de validation. Cette demande devra être accom-

pagnée de la convocation au jury de VAE. L'employeur est tenu d'accorder cette autorisation, sauf en cas de préjudice possible sur la bonne marche de l'entreprise, et après avis conforme des instances représentatives du personnel ;

- la rémunération du salarié membre de jury est maintenue par l'employeur qui en demandera la prise en charge à l'OPCO de branche. Les autres frais liés au jury tels que l'hébergement, le déplacement et la restauration seront également pris en charge par l'OPCO de branche selon un barème arrêté par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle.

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement des travaux de l'observatoire conduits en 2021 et 2022 relatifs à la création d'outils permettant l'accès au bloc 1 du CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire (expérimentation de l'acquisition de CQP par bloc[s] de compétences via la VAE) se fixent les objectifs suivants :

- 1^{er} semestre 2022 : 20 candidats ;
- 2^d semestre 2022 : 30 candidats ;
- 1^{er} semestre 2023 : 40 candidats ;
- 2^d semestre 2023 : 50 candidats.

Article 6 | L'accès aux certifications

Comme il a été exposé à l'article 1^{er} du présent accord, la première priorité de la branche consiste à développer l'accès des salariés les moins formés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs acquis professionnels.

Les signataires s'accordent pour convenir que les certifications de la branche (CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire, CQP chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire), CléA (registre spécifique) sont suffisantes pour permettre l'accès des salariés de la branche aux certifications et qu'il n'existe pas de besoin d'en créer et déposer d'autres à court et moyen termes.

Pour que l'attention des acteurs de la formation au sein de la branche porte sur la concrétisation de l'accès à ces certifications sur la base du volontariat des salariés, la CPNE-FP de la branche étudiera au cours de la période triennale du présent accord (2022-2023-2024) les actions et modalités pratiques de mise en œuvre de celle-ci avec l'appui de l'OPCO de branche dans le cadre du financement des travaux de l'observatoire.

Article 7 | Le développement du tutorat

Le développement du tutorat est de nature à faciliter la mise en œuvre des actions de formation prioritaires pour la branche qui, dans leur ensemble, requiert un accompagnement des apprenants ainsi que la diffusion de la culture de l'apprenance à laquelle les tuteurs peuvent contribuer.

La CPNE-FP manutention ferroviaire a constaté ces dernières années que les fonds de la professionnalisation susceptibles de financer des formations de tuteurs étaient peu mobilisés au sein de la branche sans pouvoir en déterminer les causes.

Les signataires demandent donc à la CPNE-FP d'établir au cours de la période 2022-2023 un point quantitatif et qualitatif concernant la mise en œuvre du tutorat au sein de la branche et d'identifier les freins ou obstacles au développement du tutorat afin d'expérimenter des actions correctrices en 2023 (et d'en faire le bilan lors de la préparation de l'accord triennal 2025 à 2027).

Parmi ces actions correctrices, les signataires soulignent l'importance d'identifier des actions pouvant aider à l'exercice des missions de tuteur et les conditions de cet exercice par des salariés âgés de plus de cinquante ans.

Une priorité sera accordée aux salariés âgés de plus de 50 ans pour l'accès à la formation des tuteurs.

Article 8 | *La valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage*

Les parties signataires soulignent l'importance des actions prioritaires de la branche en faveur de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du développement du tutorat et de la valorisation de la fonction de tuteur. À l'issue de l'expérience de tutorat, la branche s'engage à favoriser l'accès des tuteurs à la certification de compétences professionnelle interbranches (CCPI) « Tutorat en entreprise ».

Les signataires s'engagent à réaliser une étude au cours de la période triennale 2022-2023-2024 concernant les possibilités de valoriser les contributions des divers acteurs de la formation dans le cadre de leurs parcours professionnels.

Article 9 | *Le développement des compétences des salariés de la branche notamment en vue de l'accès à une qualification supérieure*

Comme il est développé ci-dessus, à l'article 1.2 « Le développement de l'accès des salariés à la formation par la mise en œuvre de parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience organisés pour faciliter le développement de leurs compétences et leur validation » le développement des compétences des salariés est une priorité de la branche, y compris en vue de l'accès à une qualification supérieure.

Pour réaliser ce développement des compétences la branche entend s'appuyer notamment sur les parcours de formation articulés ou non à une validation des acquis de l'expérience (VAE, visée à l'article 5 du présent accord) et les actions de formation en situation de travail (AFEST, visée à l'article 13 du présent accord).

À cet égard les parties signataires de l'accord, rappellent en annexe 4 du présent accord, les termes du projet d'accord relatif à l'actualisation de la classification de la branche manutention ferroviaire et notamment les stipulations des articles 14 « Passerelles au sein et entre catégories d'emplois et filières » et 15 « Classifications et certificats de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience ».

Article 10 | *Le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels*

C'est en tenant compte du contexte économique et social de la branche, que les signataires ont définis les priorités de branche figurant à l'article 1^{er} du présent accord. Ils considèrent que la mise en œuvre de ces priorités participera largement au maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche. Toutefois parmi celles-ci ou en complément de celles-ci, le conseil des métiers ou section paritaire professionnelle de l'OPCO de branche devra, à ce titre, être particulièrement attentif aux actions suivantes :

- l'accès des salariés à des formations en vue de certifications de compétences de base, lutte contre l'illettrisme notamment ;
- les actions de formation d'adaptation au poste de travail ;
- les bilans de compétences (en cas de risque de désinsertion professionnelle).

Article 11 | *L'insertion ou la réinsertion de salariés au sein de la branche*

Traditionnellement, l'insertion au sein de la branche s'appuie sur l'apprentissage que les signataires de l'accord entendent consolider notamment par le biais des actions en faveur du développement et de la valorisation du tutorat définies aux articles 7 et 8 ci-dessus et la rémunération minimale des apprentis à l'annexe 3.

Les signataires entendent également favoriser l'insertion des salariés au sein de la branche en incitant l'ensemble de ceux-ci à valider leurs acquis de l'expérience (et pour les primo-entrants à se former) avec la mobilisation et validation des blocs de compétences des certifications de la branche.

Article 12 | *La formation et la certification des représentants du personnel et des salariés exerçant des mandats syndicaux*

Les signataires entendent également au cours de la période triennale 2022-2023-2024 pour la mise en œuvre des orientations inscrites par les partenaires sociaux à l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social au sein de la branche (notamment de son article 4) et en lien avec l'arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, développer les programmes de formation desdits représentants dans le cadre des politiques et dispositions de la formation continue pour ce qui est des compétences visées dans les référentiels listés ci-dessous :

- CCP Animer une équipe ;
- CCP Gérer le traitement, l'organisation et le partage d'information ;
- CCP Assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet ;
- CCP Assurer un service de médiation sociale ;
- CCP Prospecter, présenter et négocier une solution technique ;
- CCP Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise.

Ces programmes de formation seront accessibles aux élus du personnel de la branche candidats à des parcours certifiants en tenant compte de leurs projets professionnels et personnels (évidemment en fonction des blocs de compétences des 6 CCP évoqués ci-dessus qu'ils souhaitent valider).

Les travaux de préparation de ces cursus sur chacun des 6 axes indiqueront les pré-requis pour entrer dans ces parcours et l'acquisition de ceux-ci fera l'objet de pré-cursus en lien avec la formation aux compétences de base NMF et participeront à la validation partielle des certifications CQP A-NMF et CQP CE-NMF par les salariés concernés.

Article 13 | *Déployer les actions de formation en situation de travail (AFEST) au sein de la branche*

L'action de formation en situation de travail (AFEST) est prévue à l'article L. 6323-2 du code du travail.

Le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle sollicitera l'OPCO de la branche pour faciliter le déploiement de cette action de formation en situation de travail au sein de la branche.

Cet appui devra porter notamment sur :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Article 14 | La contribution « conventionnelle » au titre du plan de développement des compétences

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent prolonger l'application de la contribution conventionnelle égale à 0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Cette contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1^{er} janvier 2022 :

- la contribution est calculée à titre estimatif sur la base de la masse salariale de l'année N – 1 ;
- toute entreprise entrant dans le champ d'application de la branche versera cette contribution chaque année à l'organisme habilité à cette collecte selon des modalités convenues entre le conseil des métiers de la branche ou la section paritaire professionnelle et l'OPCO de la branche ;
- le solde définitif est calculé sur la base de la masse salariale réelle de l'année N, si il est positif il fait l'objet d'un versement par l'entreprise à l'OPCO au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1 ; si il est négatif ($MS \text{ année } N < MS \text{ année } N - 1$) il fait l'objet d'un avoir de l'OPCO à l'entreprise au titre de la contribution conventionnelle de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).

Dans l'objectif de mise en œuvre de la priorité de branche visant le développement de la qualification des salariés notamment via l'accès aux compétences clés (ou compétences de base) via les CQP de la branche, via les parcours de formation visant à renforcer notamment les compétences de base nettoyage manutention ferroviaire ou à préparer la certification CléA ou toute autre certification visant les compétences de bases, les parties signataires conviennent :

- d'affecter à ces priorités 20 % de cette contribution conventionnelle à compter de la collecte 2022 ;
- d'ajouter en N + 2 (2024) à cette enveloppe le reliquat issus de la collecte 2022, ce mécanisme étant reconduit pour les collectes de 2023 et 2024.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-FP MF le soin de rendre éligibles à cette quote-part « priorités de branche » de la contribution professionnelle d'autres parcours de formation identifiés par la CPNE-FP comme répondant à des besoins de la branche.

Article 15 | Appui à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation^[1]

La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) pourra être portée à 36 mois maximum (au lieu de 12 mois) pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

La durée des formations définies au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail peut être portée pour les priorités définies à l'article 1^{er} du présent accord à une durée égale à 40 % de la durée du contrat (au lieu de 150 heures ou 15 % de la durée du contrat au minimum).

Les modalités de prise en charge par l'OPCO de branche au titre des contrats de professionnalisation sont définies selon le barème établi et actualisé en tant que de besoin par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle de la branche.

[1] Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Les parties signataires conviennent, pour encourager l'insertion par la professionnalisation, que les contrats de professionnalisation conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes de prise en charge de la formation d'une majoration de cette prise en charge de 10 % (sous réserves de la validation du CA de l'OPCO de branche).

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivi d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet de cette bonification de 10 %.

Enfin les contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en catégorie B ou C bénéficieront d'une majoration de 10 % de la prise en charge pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant ces majorations qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

Article 16 | Appui à la mise en œuvre du dispositif Pro-A^[1]

Dans la limite des fonds consacrés aux actions de promotion ou de reconversion (professionnalisation) en alternance dans le cadre du dispositif Pro-A, la prise en charge et notamment la détermination de forfaits horaires et forfaits parcours, qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement, est déterminée par le conseil des métiers ou la section professionnelle paritaire de l'OPCO de la branche selon un barème actualisé en tant que de besoin.

Les dispositions législatives et réglementaires encadrent les durées de l'action de formation Pro-A et de la durée de la formation qu'elle comporte de la façon suivante :

- l'action est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois :
 - elle peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - elle peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par accord collectif ;
- la durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la période :
 - elle peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par un accord collectif.

Considérant la contribution positive à la lutte contre l'illettrisme au sein de la branche, les parties signataires par cet accord conviennent :

- la durée du dispositif Pro-A est fixée à 24 mois pour les salariés non diplômés (niveau VI ou V *bis* de l'Éducation nationale) et notamment ceux en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme qui s'inscrivent dans un parcours de formation aux compétences de base ;
- pour ces mêmes catégories de salariés la durée de la formation peut être portée à 25 % de la période totale.

Les parties signataires conviennent que l'OPCO de la branche prendra en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et du dispositif Pro-A sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision annuelle (où à tout moment) par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle de la branche auprès de l'OPCO.

[1] Idem note 4, dispositif « Pro-A » ou tout dispositif de même nature s'y substituant.

Les priorités de la branche manutention ferroviaire au titre du dispositif Pro-A sont fixées aux annexes 1 et 2 du présent accord et font l'objet en tant que de besoin d'une actualisation par avenant à cet accord.

Article 17 | *Appui au développement du tutorat*

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation (contrat de professionnalisation, dispositif Pro-A, apprentissage) et des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCO de branche dans les conditions prévues au barème qu'elle actualise en tant que de besoin.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle auprès de l'OPCO.

Article 18 | *Les abondements supplémentaires en euros du CPF*

Les parties signataires conviennent de la possibilité d'un abondement « supplémentaire » en euros au moment de la mobilisation de son compte par le salarié, porté par les fonds mutualisés légaux de l'OPCO de branche et donc sous réserve de l'accord du financeur (frais pédagogiques et frais annexes) pour :

- les salariés non titulaires de diplômes ou de titres (listés par la CPNE-FP de branche) et, qui décideraient de s'engager dans un parcours co-construit de certification entrant dans les priorités définies à l'article 1^{er} du présent accord, dans le cadre d'un co-investissement CPF / dispositif Pro-A ou plan de développement des compétences : 25 % du financement engagé par le salarié ;
- les salariés souhaitant mobiliser leur CPF sur les formations aux compétences de base NMF ou tout autre cursus d'alphabétisation ou tout autre cursus d'alphabétisation (ou « savoirs de base ») dans le cadre d'un parcours co-construit : 25 % du financement engagé par le salarié.

Il est rappelé que ces abondements supplémentaires en euros ne sont pas pris en compte ni dans le calcul des droits crédités sur le CPF (500 € acquis par an ou 800 € euros pour les salariés les moins qualifiés [niveau inférieur à CAP-BEP]), ni dans le plafond des 5 000 ou 8 000 euros.

Article 19 | *Appui à la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)*

Les parties signataires examineront, si les flux de recrutements le nécessitent, au cours de la période triennale dans le cadre du conseil des métiers de la branche ou la section paritaire professionnelle auprès de l'OPCO de branche, l'opportunité de demander à l'OPCO de conclure une convention cadre relative à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) avec Pôle emploi. Cette convention fixera, le cas échéant, le cadre général du partenariat et les engagements respectifs.

Article 20 | Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation jusqu'à son terme.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés repris faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 9 mois au plus tard à compter du transfert, visant à identifier les actions de formations et entretiens professionnels dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

L'entretien visé à l'alinéa 2 ci-dessus constitue un entretien professionnel au sens de l'article L. 6315-1 I du code du travail ou un entretien état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié au sens de l'article L. 6315-1 II du même code, s'il respecte les dispositions légales idoines (5^e alinéa déplacé et devenu 3^e alinéa afin de la rapprocher de l'alinéa 2 qu'il vise).

Compte tenu de l'impact important des changements de titulaires de marchés ou contrats commerciaux dans le secteur d'activité sur la gestion des emplois et des compétences dans le secteur d'activité, un changement d'employeur pouvant intervenir selon une périodicité de 3 à 7 ans, les signataires de l'accord conviennent en application du paragraphe III de l'article L. 6315-1 du code du travail permettant par accord de branche (sous réserves des accords collectifs d'entreprise) de fixer ainsi la périodicité des entretiens professionnels :

- au moins 1 entretien par période de 3 ans (y compris celui visé à l'alinéa précédent) ;
- au moins 2 entretiens par période de 6 ans (y compris celui visé à l'alinéa précédent).

Lorsque le salarié est repris en cours de cycle de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les entreprises sortantes, l'entreprise entrante (nouvel employeur du salarié) qui réalise un entretien professionnel et un entretien d'état des lieux du parcours professionnel du salarié, avant la fin du cycle en cours, répond à ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

Dans le cas où le salarié repris n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci bénéficiera obligatoirement d'une formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché. Afin qu'au cours d'une période de 6 ans, l'obligation de formation des salariés soit équitablement répartie entre les entreprises qui se succéderaient comme titulaires d'un même contrat commercial, les signataires de l'accord recommandent qu'au cours de l'entretien de la première période de 3 ans soit proposé au salarié de suivre une action de formation ou d'acquérir un élément de certification.

L'entretien professionnel et l'état des lieux peuvent se tenir lors d'un même rendez-vous et donnent lieu à deux comptes-rendus disjoints dont une copie est remise au salarié.

Chaque entreprise sortante s'engage à remplir et à transmettre dans les 15 jours calendaires fixés à l'article 20.2 de la CCN manutention ferroviaire, le « passeport compétences », reprenant *a minima* les mentions suivantes (voir modèle de « passeport compétences » en annexe 4) :

- entreprise ;
- poste occupé ;
- formation sécurité suivie (intitulé, date, habilitation ou certification éventuelle) ;
- autres actions de formation et/ou promotion réalisée (intitulé de la formation certifiante ou qualifiante, date) ;
- entretiens professionnels (nature, date).

Article 21 | La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNE-FP de la branche manutention ferroviaire a été créée par l'accord du 17 mars 2006 et les dispositions de l'article 6 « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) de branche » stipulant :

« Les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une CPNE-FP dans la branche professionnelle. Le règlement intérieur de la CPNE-FP sera établi lors de la première séance. »

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude et de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle la CPNE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation – en liaison avec l'évolution de l'emploi – en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et réadaptation professionnels ;
- rechercher à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens ;
- d'établir et réviser le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des divers dispositifs de formation, notamment ceux concernant la formation ;
- favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- de mettre en œuvre la politique de certification de la branche et de délivrer les certifications aux salariés de la branche candidats à celles-ci ;
- suivre l'évolution de la mise en œuvre des dispositifs de formation (CPF...) au plan qualitatif et quantitatif ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des organismes de formation habilités à intervenir auprès des salariés de la branche pour leur apporter un appui dans leurs parcours de formation ou de certification notamment via la VAE.

Par ailleurs la CPNE-FP assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et notamment :

- analyser les travaux de l'observatoire et d'élaborer à partir de ces résultats des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- établir le programme d'activité de l'observatoire ;
- procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ainsi qu'à la diffusion et à la promotion des travaux de l'observatoire.

Article 22 | L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)

L'observatoire est chargé de fournir des informations à la CPNE-FP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et fournir à la CPNE-FP des informations permettant de :

- définir la politique de formation de la branche ;
- étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- définir les publics et formations prioritaires ;
- lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues prioritaires par la branche.

Article 23 | *Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord*

Les parties signataires conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche (art. 1^{er}) en matière de formation professionnelle continue ; des objectifs (articles 2 à 12) facilitant la mise en œuvre de celles-ci ainsi que des moyens (articles 13 à 19) mis à la disposition des entreprises et des salariés pour le développement d'une « formation durable » au sein de la branche.

Pour se faire ils conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion du conseil des métiers ou de la section paritaire professionnelle ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPNE-FP selon des modalités qui seront précisées en liaison avec l'OPCO de branche.

Article 24 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour une période triennale (2022-2023-2024). Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l'accord du 12 juin 2019.

Article 25 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec avis de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 26 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ont été définies à l'article 3 du présent accord intitulé « Légal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ».

D'autres dispositions concernant la mise en œuvre de la politique de formation de la branche pourront être arrêtées dans le cadre de la commission permanente de l'OPCO de branche « Développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ».

Enfin, il est rappelé que les dispositions de l'article 14 relatif à la contribution conventionnelle plan de développement des compétences ne s'appliquent pas aux entreprises de 1 à 10 salariés.

Article 27 | *Date d'application*

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 20 décembre 2021 entre en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Toutefois, par exception à la règle fixée à l'alinéa précédent, les dispositions de l'article 14 relatives à la contribution conventionnelles au plan de développement des compétences, entrent conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 28 | Dépôt. Extension

Le présent accord du 20 décembre 2021 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 20 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des actions de formation prioritaires (cf. articles 15, 16 et 19)

Priorités au titre du contrat de professionnalisation (art. 15)

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCO au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective CCN manutention ferroviaire et travaux connexes ;
- les certificats de qualifications professionnelles (CQP) spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ou blocs de compétences de ces certificats ;
- les certifications professionnelles inscrites au RNCP et/ou les certifications et habilitations inscrites au registre spécifique concourant à la mise en œuvre des parcours de professionnalisation défini par la CPNE-FP de la branche (voir l'article 1.3 du présent accord) ou blocs de compétences de ces certifications ;
- les certificats de qualifications professionnelles (CQP) non spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche et listés par la CPNE-FP en annexe 2 du présent accord, et ce dans l'attente de la mise en œuvre effective des CQP spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ;
- les diplômes et titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) non spécifiques à la manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

Priorités au titre du dispositif Pro-A « professionnalisation en alternance » (art. 16)

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCO au titre du dispositif Pro-A (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « dispositif Pro-A » est visé ci-après) sont :

- les actions permettant à un salarié de changer de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle permettant l'accès à une qualification reconnue dans les classifications de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (prise en charge) ;
- les actions listées par la CPNE-FP de la CCN manutention ferroviaire en annexe 2 du présent accord et :
 - permettant l'accès à un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
 - ouvrant droit à un CQP/CQPI (certificat de qualification professionnelle/CQP inter-branches).

Priorités au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective « POEC » (art. 19)

Les parties signataires estiment prioritaires les actions de formation suivantes :

- pour l'ensemble des métiers de la manutention ferroviaire et travaux connexes, les actions de formation concourant à :
 - la connaissance de l'environnement de travail (environnement physique, réglementaire) ;
 - la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d'opérations) ;
 - la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
 - la mise à niveau concernant les techniques de base (utilisation des produits et des matériels) ;
 - les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite de chariot automoteur, conduite d'auto-laveuse, travail en hauteur, habilitation électrique...) ;
 - attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier et à l'intérieur des matériels roulant ferroviaires, attitudes de service...) ;
 - le travail en équipe ;
- pour les métiers des employés et de la filière support, les actions de formation concourant à :
 - la connaissance de l'environnement de travail (organisation de l'entreprise, organisation du travail, organisation du chantier) ;
 - la capacité à suivre une séquence de travail (un traitement d'information ou un ensemble de traitements d'informations ou de travaux administratifs) ;
 - la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et contexte de travail et des mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
 - la mise à niveau concernant les techniques de bases (connaissances de base en informatique et bureautique) ;
 - attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier, attitudes de services...) ;
 - le travail en équipe, et/ou selon l'emploi la capacité d'organiser le travail d'une équipe.

Annexe 2 Certifications non spécifiques à la branche conduisant à un métier exercé au sein de celle-ci (cf. articles 15 et 16)

Certifications

- CQP Agent d'entretien et rénovation en propreté, CPNE-FP Propreté, RNCP, niveau V, NSF 343t.
- CQP Agent machiniste classique, CPNE-FP Propreté, RNCP, niveau V, NSF 343t.
- CQP Chef d'équipe en propreté, CPNE-FP Propreté, RNCP, niveau IV, NSF 343t.
- CQPI Technicien(ne) de la qualité, CPNE Travail temporaire, RNCP, niveau IV, NSF 200r.
- CQPI Agent(e) logistique, CPNE Travail temporaire, RNCP, niveau V, NSF 311.

Diplômes

- CAP Maintenance et hygiène des locaux, ministère éducation nationale, RNCP, Niveau V, NSF 343.
- CAP Agent d'entreposage et de messagerie, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.
- CAP Agent d'entreposage et de messagerie mention services aéroportuaires, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.
- BEP Métiers de l'hygiène, de la propreté et de l'environnement, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 343.
- Bac pro Hygiène et environnement, ministère éducation nationale, RNCP, Niveau IV, NSF 343.
- BTS Hygiène propreté environnement, ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau III, NSF 343.
- BEP Logistique et transport, ministère éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.
- Bac pro Logistique, ministère éducation nationale, RNCP, niveau IV, NSF 311.
- Bac pro Logistique mention services aéroportuaires, ministère éducation nationale, RNCP, niveau IV, NSF 311.
- DUT Gestion logistique et transport, ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau III, NSF 311.
- Licence professionnelle transport-logistique spécialité : responsable d'exploitation, ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau II, NSF 311.

Titres professionnels

- Titre professionnel Agent(e) de propreté et d'hygiène, ministère chargé de l'emploi, RNCP, niveau V, NSF 343t.
- Titre professionnel Manager du développement du multiservices associés à la propreté, INHNI, RNCP, niveau I, NSF 343p.
- Titre professionnel Responsable de service hygiène propreté, INHNI, RNCP, niveau II, NSF 343p.

Annexe 3 Rémunération minimale des apprentis (cf. article 11 : l’insertion ou la réinsertion de salariés au sein de la branche)

Afin de favoriser l’insertion des jeunes sous contrat d’apprentissage au sein des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de modalités de salaires minima des apprentis exprimés en pourcentage des salaires minimum garantis au sein de la manutention ferroviaire et travaux connexes selon le barème ci-après :

Année du contrat	Salaire minimum en % du Smic		Salaire minimum en % du salaire minimum conventionnel de l’emploi occupé	
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{re}	40 %	55 %	70 %	100 %
2 ^e	50 %	65 %	80 %	100 %
3 ^e	65 %	80 %	90 %	100 %

Annexe 4 Extrait du projet d'accord « Classifications » (version du 29 mars 2012) (cf. article 9 : le développement des compétences des salariés de la branche notamment en vue de l'accès à une qualification supérieure)

Titre III Classifications et développement de la qualification professionnelle

Article 13 | *Diplômes et acquis de l'expérience professionnelle*

Le secteur d'activité offrant de nombreux emplois de première qualification facilitant l'insertion économique et sociale de salariés parfois en difficulté au regard du niveau de diplôme obtenu, les partenaires sociaux ont entendu combiner efficacement :

- la nécessité d'utiliser les diplômes comme indicateurs du niveau d'exigence en termes de qualification des catégories d'emploi ;
- la reconnaissance de l'expérience professionnelle comme source d'acquisition de connaissances, de savoir-faire et des attitudes de service.

Lorsqu'un diplôme est mentionné dans la description des catégories d'emploi, il ne constitue donc qu'une simple indication de niveau. Il ne constitue donc ni une condition d'accès ni une garantie de classement.

Le diplôme ou la formation ne sont pris en compte que dans la mesure où ils font partie des exigences de l'emploi et qu'ils sont mis en œuvre dans l'emploi par les titulaires de celui-ci.

Article 14 | *Passerelles au sein et entre catégories d'emploi et filières*

Les partenaires sociaux ont organisé la structure des grilles de classification et les filières professionnelles de manière à favoriser le développement de la qualification professionnelle et donc les possibilités d'évolution professionnelle des salariés.

L'évolution professionnelle au sein de la branche, au sein de la catégorie ouvriers, entre cette catégorie et la catégorie agent de maîtrise pour les chefs d'équipes, et entre les filières exploitation et support est un objectif central de la nouvelle classification.

Celle-ci doit permettre d'améliorer significativement la lisibilité pour les salariés des parcours professionnels possibles et donc de mesurer l'acquisition d'expérience et/ou de compétences nécessaire au développement de leur qualification qui – dans la mesure des emplois disponibles – permettra leur progression dans la grille des emplois (c'est-à-dire leur promotion d'un échelon à un autre au sein d'une catégorie d'emploi ou d'un niveau à un autre en changeant de catégorie d'emploi).

Pour la catégorie ouvriers, la clarté de la structure d'emploi proposée (opérateur => opérateur qualifié => opérateur hautement qualifié => chef d'équipe) et la mise en place – pour la plupart des niveaux – de 3 échelons correspondants à des notions simples (prise de connaissance des exigences du poste, maîtrise du poste, maîtrise parfaite du poste avec le recul professionnel suffisant pour transmettre ses technicités) vise à faciliter l'évolution professionnelle de chaque salarié.

Pour rendre cette évolution professionnelle effective pour le plus grand nombre de salariés, en tenant compte de la structure pyramidale de la hiérarchie des emplois en fonction de la mise

en place d'organisation du travail efficiente attendue par les donneurs d'ordre, les partenaires sociaux ont convenus d'élaborer une politique de formation de branche axée sur l'acquisition progressive de qualification (cursus qualifiants permettant le développement des compétences par l'acquisition « d'unités capitalisables » pouvant faire l'objet de certification).

Lorsqu'il existe, l'échelon 3 est le niveau au sein duquel les missions de tutorat sont reconnues. Les tuteurs peuvent avoir pour mission l'accompagnement d'un salarié vers un poste du niveau supérieur.

Article 15 | *Classifications et certificats de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience (VAE)*

L'introduction de certificats de qualification professionnelle lors de la refonte des classifications correspond à une volonté des partenaires sociaux d'en faire un atout pour faciliter l'insertion et le développement professionnel des salariés (CQP opérateur) et leur promotion et évolution de carrière (CQP chef d'équipe).

Sans exclure, dans la mesure des besoins et si les conditions de mise en œuvre pouvaient être réunies, l'acquisition des CQP via des formations d'insertion, les partenaires sociaux appuient prioritairement la mise en œuvre de ceux-ci selon la modalité de la VAE.

Les détenteurs d'un CQP opérateur accéderont en priorité aux emplois classés au niveau 2, échelon 1, opérateur qualifié dans la mesure où un emploi de ce type sera ouvert à l'embauche ou à la promotion au sein du chantier.

L'accès au niveau IV, échelon 2, chef d'équipe, est réservé aux salariés ayant validé l'ensemble de leurs acquis professionnels par le biais du CQP Chef d'équipe, dont le module « Encadrement d'équipe » à l'échelon 1 du niveau IV.

Annexe 5 Modèle de « passeport compétences » de M. / Mme (...) (cf. article 20 Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail)

Prénom, nom salarié(e) :	Formation sécurité			Formation continue			Entretiens professionnels	
	Intitulé	Date	Hab. Certif.	Intitulé	Date	Hab. Certif.	Nature	Date
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								

Avenant n° 100 du 16 décembre 2021

relatif aux salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres

NOR : ASET2250161M

IDCC : 733

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FDCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation du barème des salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres

Le barème des salaires minima garantis des employés, des agents de maîtrise et des cadres, objet de l'avenant n° 96 du 2 mars 2020, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Barème des salaires minima des employés (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 1	1 615 €
Catégorie 2	1 628 €
Catégorie 3	1 664 €
Catégorie 4	1 727 €
Barème des salaires minima des agents de maîtrise (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 5	1 820 €
Catégorie 6	2 165 €

Barème des salaires minima des cadres (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 7	2 526 €
Catégorie 8	3 485 €
Catégorie 9	4 095 €

Article 2 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 3 | *Égalité*

L'application de cet avenant relatif aux salaires minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 4 | *Formalités de dépôt et de procédure*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération des détaillants en chaussure de France (FDCF) prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 30 novembre 2021

relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique
d'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2250150M

IDCC : 1170

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO construction ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'ampleur inédite de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et les risques économiques et sociaux qu'elle fait peser sur les entreprises et les salariés de la branche des tuiles et briques, vont affecter durablement, dans les deux à trois ans à venir, l'activité future de cette branche :

- arrêt pendant le confinement du printemps 2020 puis reprise graduelle des activités liées à l'immobilier (ventes de logements, instruction des permis de construire, report des démarrages de chantiers). 390 000 logements ont été autorisés en 2020, soit une baisse de 15 % par rapport à 2019 (ce qui représente 60 000 logements en moins). Le secteur de la construction prévoit une progression de l'activité en 2021 par rapport à 2020, qui ne permettra cependant pas de retrouver le niveau de 2019 (la forte baisse des permis de construire de 2020 devant se traduire à terme par une baisse des mises en chantier de l'ordre de 90 000 logements sur les deux années 2020/2021). Ces baisses vont avoir un impact important sur l'activité en 2022 ainsi que sur les années suivantes ;
- crise économique liée à l'épidémie devant entraîner une diminution des investissements des particuliers, des entreprises et des collectivités ;
- le coût des matières premières, les augmentations des coûts de l'énergie et de la main d'œuvre affectent conjoncturellement et structurellement l'activité du bâtiment et de la construction.

Ces estimations au niveau national recouvrent des disparités régionales importantes, avec des baisses nettement plus importantes dans certaines zones, ou selon les produits commercialisés.

Des parties du territoire (zones rurales, certaines zones urbaines) ou certains secteurs professionnels pourraient subir des baisses de marché supérieures aux estimations nationales et les entreprises pourraient devoir recourir à des réductions d'horaire et notamment dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière dans l'attente d'un retour à l'activité normale des entreprises du secteur.

Les mesures sanitaires mises en place pour lutter contre la propagation du virus ont conduit les entreprises à revoir et adapter, voire modifier leurs modalités d'organisation du temps de travail.

La situation sanitaire actuelle montre que la pandémie de la « Covid-19 » n'est pas terminée et maîtrisée et que le retour de l'activité de notre branche à la situation connue en 2019 sera mécaniquement plus lent avec des incidences sur le fonctionnement régulier de nos installations.

À cette crise grave et inédite s'ajoute des éléments exogènes qui perturberont l'activité de notre branche sans pouvoir les dissocier de la crise sanitaire notamment les incertitudes réglementaires liées à différentes mesures qui modifient structurellement la politique du logement.

Devant le caractère durable des impacts de la crise pour la société économique et la menace sur l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de permettre aux entreprises de pouvoir réduire le temps de travail pendant une période donnée, dans un objectif de préservation de l'emploi.

Au vu de ce diagnostic économique partagé et des perspectives risquées sur l'activité du secteur dans les deux prochaines années, les partenaires sociaux ont pris la décision d'instituer au sein de la branche professionnelle, un cadre juridique pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée, issu de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 afin qu'il puisse être mobilisé autant que de besoin par les entreprises de la branche des tuiles et briques.

L'ensemble du dispositif vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises, le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des salariés. En ce sens, il est fondé sur un principe de solidarité entre les acteurs économiques et en vue de maintenir les emplois des salariés concernés en limitant les pertes de rémunération.

Distinct de l'activité partielle « classique » qui vise des situations temporaires, ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, dont la pérennité n'est pas compromise, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'objectif poursuivi est d'aider les entreprises à passer le cap d'une baisse d'activité et de s'adapter au retour à la normale, à conserver les emplois et à sauvegarder et accroître les compétences des salariés en vue d'une relance du secteur en fonction des mises en chantiers et des permis de construire.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent ainsi soit décider de respecter les dispositions du présent accord, dans le cadre d'un document spécifique dit « unilatéral », soit décider de négocier un accord particulier.

Les partenaires sociaux, attachés à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la crise sanitaire et se sont accordés sur les dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'article G1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Article 2 | Mise en œuvre du dispositif

La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée s'opère dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ce pour une durée maximum de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée pour le maintien en emploi et en compétences dans son entreprise.

L'employeur doit remettre le projet de demande d'homologation au comité social et économique, lorsqu'il existe, étudier les demandes du comité social et économique et les intégrer, si elles sont acceptées, et consulter le comité social et économique sur le document éventuellement amendé.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à la Dreets avant le 30 juin 2022.

Article 3 | Activités et salariés concernés par le dispositif

Conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document unilatéral précise ainsi si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, ou les emplois concernés. Par exemple et notamment, peuvent être concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée : une unité de production, un atelier, un service, des fonctions supports transverses, ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet...

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures ou en jours quelle que soit l'aménagement du temps de travail, et/ou l'organisation du travail. Ainsi, tous les salariés sont éligibles au dispositif d'activité partielle de longue durée, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, forfaits jours, alternants).

Toutefois et en application des dispositions légales, l'employeur ne peut pas bénéficier, pour un même salarié et sur une même période, du dispositif d'activité partielle de droit commun et du bénéfice de l'activité partielle de longue durée, sauf exceptions prévues par l'article L. 5122-61 du code du travail.

Cela étant, l'employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

Le dispositif de l'activité partielle de longue durée n'est pas un dispositif qui peut être individualisé. Cela étant, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'activité partielle de longue durée individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de production, atelier, services tels que visés ci-dessus, etc.

Article 4 | Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'entreprise ou l'établissement

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. L'employeur devra ainsi et en conséquence, adapter la charge de travail.

Il sera possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect des dispositions légales.

En application des dispositions légales et réglementaires, il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou encore à l'impact d'éléments extérieurs (liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes...).

Dans cette hypothèse, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40 % dans la limite toutefois de 50 % de la durée légale.

Article 5 | Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée

Conformément à l'article 8 du décret du 28 juillet 2020, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur pourra améliorer l'indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée. Dans ce cas, l'employeur en informera le comité social et économique, lorsqu'il existe et ces dispositions seront intégrées dans le document unilatéral.

Article 6 | Contenu du document unilatéral

En application de l'article 1^{er} du décret précité du 28 juillet 2020, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Ce document unilatéral est élaboré conformément aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord.

Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- un préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif ; l'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques sociales et environnementales lorsqu'elle existe ;

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 3 du présent accord ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et les modalités d'organisation du travail (roulement...) ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif. Cette information a lieu à chaque réunion du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 7 | Homologation du document unilatéral

Conformément à l'article 5 du décret du 28 juillet 2020, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020.

Ce bilan porte sur le respect des engagements mentionnés aux 4° et 5° du I de l'article 1^{er}, à savoir les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

En cas d'acceptation tacite de l'homologation du document unilatéral (absence de réponse de l'administration dans le délai légal 21 jours), l'employeur transmet au comité social et économique une copie de sa demande ainsi que son avis de réception.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 8 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif d'activité partielle de longue durée vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral doit déterminer les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec le comité social et économique, s'il existe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Ces engagements en matière d'emploi ne portent que sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée dans l'entreprise ou l'établissement.

Il est recommandé aux entreprises de pas recourir aux accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective sur le périmètre concerné par l'activité partielle de longue durée pendant la durée effective de l'activité partielle de longue durée.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral ainsi que pendant une durée maximale de 3 mois courant à compter de la fin du dispositif d'activité partielle de longue durée tel que défini par l'entreprise ou l'établissement.

En cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle de longue durée mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'entreprise ou l'établissement, l'administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret du 28 juillet 2020.

Article 9 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, mais aussi pour se former aux compétences de demain et sécuriser ainsi leur parcours professionnel en privilégiant les formations certifiantes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle.

À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets co-construits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées en activité partielle de longue durée et afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences et leur employabilité, le document unilatéral doit préciser que la rémunération des salariés en formation sera maintenue par l'entreprise.

Plusieurs dispositifs pourront être mobilisés, et notamment au titre de l'activité partielle de longue durée et de l'activité partielle de droit commun :

- le dispositif Pro-A qui permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- le dispositif du CPF qui permet à l'employeur et au salarié de co-construire des projets de formation, soit en présentiel, à distance, en activité réduite, ou encore en situation de travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF ;
- le CEP (conseil en évolution professionnelle), le recours au bilan de compétences, la tenue des entretiens professionnels obligatoires qui sont des mesures pouvant être privilégiées et de nature à aborder la question du développement professionnel des salariés ;

- la convention conclue entre l’opérateur de compétences de la branche et le ministère du travail s’agissant du plan de relance et dont les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;
- le plan de développement des compétences qui permet aux entreprises de privilégier les formations nécessaires à la relance et à l’acquisition de nouvelles compétences.

Les entreprises, notamment les TPE et PME, pourront s’appuyer sur les services de proximité de l’opérateur de compétences de la branche dans l’analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d’activité.

Article 10 | Engagements complémentaires

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l’activité partielle de longue durée n’aura pas d’impact pour :

- le calcul de l’acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- le montant et les modalités d’attribution de la prime de vacances ;
- la répartition de la participation et de l’intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu’aurait perçus le salarié s’il n’avait pas été placé en activité partielle.

Il est précisé que les périodes d’activité partielle de longue durée, tout comme les périodes d’activité partielle, ne donnent pas lieu à abattement pour le calcul de la prime de fin d’année (articles O18, E11 et CA9 de la convention collective des tuiles et briques).

Article 11 | Modalités d’information du personnel et des institutions représentatives du personnel

En l’absence de comité social et économique, les salariés sont informés par tout moyen du contenu du document unilatéral.

L’employeur doit également décider d’informer les salariés, par écrit, dans ce cas, il devra respecter un délai d’au moins dix jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d’activité partielle de longue durée.

Le comité social et économique de l’entreprise ou l’établissement, s’il existe, est informé, à l’occasion de chaque réunion, sur la mise en œuvre du dispositif d’activité partielle de longue durée.

Avant l’échéance du délai de six mois prévu à l’article 2 du décret du 28 juillet 2020, l’employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d’information du comité social et économique sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L’employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s’il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d’activité partielle de longue durée, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d’activité dans l’entreprise ou l’établissement.

Article 12 | Commission de suivi

Le présent accord fera l’objet d’un suivi qui sera présenté lors du rapport de branche au sein de la CPPNI de la branche professionnelle.

Article 13 | Égalité professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Article 14 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 15 | Date d'effet et durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 30 juin 2025.

Il couvre les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard le 30 juin 2022. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

Article 16 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 17 | Révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 18 | Dépôt, notification et extension de l'accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 30 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 16 décembre 2021

à l'accord du 17 décembre 2020
relatif au fonctionnement des réunions paritaires
en lien avec l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : ASET2250162M

IDCC : 1170

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC chimie ;

FG FO construction ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La fédération française des tuiles et briques (FFTB) et quatre organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO) ont signé le 17 décembre 2020 un accord portant sur le fonctionnement des réunions paritaires au sein de la branche des tuiles et briques au cours de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et des restrictions apportées par le législateur sur la tenue des réunions des personnes physiques.

Cet accord avait une durée déterminée au 30 juin 2021. Il a été prorogé par avenant du 30 juin 2021, conclu pour une durée de 3 mois, soit jusqu'au 30 septembre 2021. Au vu des circonstances sanitaires, il a été amendé et prorogé une nouvelle fois le 16 septembre 2021, jusqu'au 31 décembre 2021.

L'évolution des conditions sanitaires ne permet cependant pas à cette date la tenue des réunions paritaires dans des conditions antérieures à la survenance de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 ».

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont décidé de proroger une nouvelle fois l'accord du 17 décembre 2020 afin de permettre la tenue de réunions pari-

taires selon des modalités de fonctionnement temporaires d'application subsidiaire, tant que les recommandations gouvernementales ne permettront pas la reprise des réunions physiques dans les conditions antérieures à la crise sanitaire liée au « Covid-19 », et adapter en conséquence la tenue des réunions au vu des nouvelles normes.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (IDCC 1170).

Article 2 | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de proroger l'accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » au sein de la branche des tuiles et briques du 17 décembre 2020, tel qu'amendé dans l'avenant du 16 septembre 2021. Toutes les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2020 demeurent inchangées.

Pour rappel, l'article 4 de l'accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » au sein de la branche des tuiles et briques du 17 décembre 2020 a été modifié comme suit :

« Lorsque les réunions paritaires sont organisées en audio ou visioconférence, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le dispositif technique mis en œuvre garantisse l'identification des participants (représentants des organisations syndicales et de l'organisation patronale) et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des échanges et éventuelles délibérations sous réserve des éventuelles difficultés techniques qui pourraient intervenir.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de réunions « mixtes » (en partie en audio ou visioconférence, en partie en présentiel) pour les partenaires sociaux qui peuvent se présenter physiquement (avec un maximum de deux (2) représentants en présentiel par délégation syndicale), sous réserve :

- d'en informer préalablement le service juridique de la FFTB qui examinera la faisabilité de la tenue d'une réunion en partie présentielle au regard de la technique et de la réglementation en vigueur (notamment en matière sanitaire), et
- qu'aucun représentant de la partie employeur autre que le président de la commission sociale ne soit présent physiquement à cette réunion. Dans l'hypothèse où un représentant de la partie employeur informe le service juridique de la FFTB de sa présence au moins trois (3) semaines avant la réunion, le service juridique prendra attache avec les membres de la délégation syndicale pour que cette dernière détermine les représentants syndicaux présents (avec au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans la branche). Cette liste sera communiquée au service juridique de la FFTB au moins une (1) semaine avant la réunion.

Sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa précédent, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les représentants des délégations syndicales qui se présenteraient en présentiel à une réunion paritaire « mixte » (et sa préparatoire le cas échéant) se voient appliquer les dispositions des accords des 4 juin 2015 et 5 décembre 2017. »

Article 3 | Durée de l'avenant

L'accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » au sein de la branche des tuiles et briques du 17 décembre 2020, tel qu'amendé dans l'accord du

16 septembre 2021, est prorogé pour une nouvelle durée de sept mois. L'échéance de cet avenant n° 3 est fixée au 31 juillet 2022.

Article 4 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

Article 5 | Révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 6 | Dépôt, notification et extension de l'avenant

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application des articles L. 2231-6 et L. 2231-8 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 89 du 5 janvier 2022
modifiant l'annexe II de la convention collective « Salaires »

NOR : ASET2250122M

IDCC : 1527

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2022, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Comme les organisations professionnelles patronales s'y étaient engagées, cette grille est à présent unifiée et s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel ^[1]
E1	20 841 €
E2	21 315 €
E3	21 686 €
AM1	22 001 €
AM2	23 744 €
C1	25 292 €

Niveau	Salaire minimum brut annuel ^[1]
C2	33 458 €
C3	39 866 €
C4	44 897 €
<p>[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E = employé. AM = agent de maîtrise. C = cadre.</p>	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCNI.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant est susceptible d'être modifié, par un nouvel avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Fait à Paris, le 5 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 90 du 5 janvier 2022

modifiant l'annexe II de la convention collective « prime d'ancienneté »

NOR : ASET2250123M

IDCC : 1527

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAIM ;

SNPI ;

SNRT ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Prime d'ancienneté

À compter du présent avenant, il n'y aura plus qu'un seul forfait de prime d'ancienneté pour l'ensemble des niveaux de la grille de classification. Le montant de prime d'ancienneté des 4 premiers niveaux est donc harmonisé avec celui des niveaux suivants, pour que le même forfait s'applique à tous les salariés de la branche.

Ainsi, l'article 36 de la CCN de l'immobilier relatif à la prime d'ancienneté est modifié au 1^{er} janvier 2022 comme suit :

« Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 est majoré de 30 euros tous les 3 ans, au 1^{er} janvier suivant la date d'anniversaire.

Le décompte de l'ancienneté pour déterminer le versement de la prime d'ancienneté se fait à compter de la dernière période de 3 ans calculée depuis la date de l'embauche. Le premier versement interviendra le 1^{er} janvier suivant le terme de cette période. »

Article 2

Le présent avenant est partie intégrante de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » de la CCNI.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 5 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

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

Accord collectif du 15 décembre 2021
relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

NOR : ASET2250166M

IDCC : 1555

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

Article 1^{er}

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 18 novembre 2020 à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 2

Au 1^{er} janvier 2022, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveau (nouvelle classification – accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)	Niveau (ancienne classification)
I.1	1 626,41		1
I.2	1 636,51		
I.3	1 646,61		2
I.4	1 677,77		
I.5	1 708,92		3
I.6	1 796,65		
II.1	1 884,37		4
II.2	1 990,41		
II.3	2 096,45		5
II.4	2 237,35		
II.5	2 378,26		6
II.6	2 489,22		
II.7	2 600,17		7 A
III.1		32 631,83	7 B
III.2		39 197,49	8
III.3		42 693,05	
III.4		46 188,61	9
III.5		50 184,64	
III.6		54 180,67	10
III.7		58 677,67	
III.8		63 174,67	11
III.9		68 168,90	
III.10		73 163,14	12

Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7 A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d’ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l’intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d’un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l’intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l’horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Au regard de l’article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l’obligation de l’employeur d’effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s’imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu’aux termes de l’article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l’occasion pour les parties d’examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l’évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l’équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt.

Toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 15 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord départemental du 13 décembre 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Isère)

NOR : ASET2250163M

IDCC : 1596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FBTP 38 ;

CAPEB 38,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BC CFDT Isère ;

FO BTP ARA ;

USCBA CGT Isère ;

UNSA Isère,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui en France un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de négocier dans le département de l'Isère les valeurs des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de l'Isère.

Article 2

Dans le département de l'Isère, les distances sont mesurées en kilomètres réels selon le trajet le plus court.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la particularité géographique montagneuse et des zones de concentrations urbaines, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département de l'Isère, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

À compter du 1^{er} janvier 2022 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas	Indemnité de repas de nuit
1A	0,67 €	1,04 €	10,60 €	12,68 €
1B	1,93 €	3,15 €		
2	3,55 €	6,19 €		
3	5,49 €	10,12 €		
4	7,43 €	14,03 €		
5	9,26 €	17,69 €		

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Grenoble, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord départemental du 13 décembre 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Isère)

NOR : ASET2250164M

IDCC : 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FBTP 38 ;

CAPEB 38,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BC CFDT Isère ;

FO BTP ARA ;

USCBA CGT Isère,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui en France un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de négocier dans le département de l'Isère les valeurs des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de l'Isère.

Article 2

Dans le département de l'Isère, les distances sont mesurées en kilomètres réels selon le trajet le plus court.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la particularité géographique montagnaise et des zones de concentrations urbaines, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 3

Pour le département de l'Isère, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

À compter du 1^{er} janvier 2022 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas	Indemnité de repas de nuit
1A	0,67 €	1,04 €		
1B	1,93 €	3,15 €		
2	3,55 €	6,19 €		
3	5,49 €	10,12 €		
4	7,43 €	14,03 €		
5	9,26 €	17,69 €	10,60 €	12,68 €

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Grenoble, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 décembre 2021

portant fixation du barème des indemnités de petits déplacements
(Auvergne)

NOR : ASET2250157M

IDCC : 1702, 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTTP Rhône-Alpes ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ARA ;

ARA FO construction ;

CFE-CGC BTP ARA ;

CB CFDT Auvergne,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Auvergne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Zone		Trajet	Transport	Repas
1a	(0/5 km)	0,87 €	0,84 €	11,50 €
1b	(5/10 km)	1,92 €	2,52 €	
2	(10/20 km)	3,13 €	5,06 €	
3	(20/30 km)	4,80 €	8,42 €	
4	(30/40 km)	6,39 €	11,77 €	
5	(40/50 km)	8,11 €	15,16 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 10 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 10 décembre 2021

portant fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2022
(Auvergne)

NOR : ASET2250156M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTTP Rhône-Alpes ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ARA ;

ARA FO construction ;

CB CFDT Auvergne,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Auvergne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2022 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2022 (base 35 heures)
I	1	100	20 822 €
	2	110	21 394 €
II	1	125	22 190 €
	2	140	24 445 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2022 (base 35 heures)
III	1	150	26 012 €
	2	165	28 016 €
IV		180	30 414 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 10 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 décembre 2021

portant fixation du barème des indemnités de petits déplacements pour 2022
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2250153M

IDCC : 1702, 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTTP Rhône-Alpes ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC Auvergne-Rhône-Alpes ;

SYNDICAT CB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;

ARA FO construction ;

CFE-CGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

(En euros.)

Ain	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	11,50	0,78	2,71	5,81	9,54	13,41	17,23	0,54	1,27	2,51	3,81	5,03	6,47
Les indemnités de transport et trajet sont majorées de 25 % en zone de montagne. Zone 1a : 0 à 4 km ; zone 1b : 4 à 10 km ; zone 2 : 10 à 20 km ; zone 3 : 20 à 30 km ; zone 4 : 30 à 40 km ; zone 5 : 40 à 50 km													

(En euros.)

Drôme-Ardèche	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	11,50	1,71	2,90	5,76	9,21	12,95	16,49	0,73	1,32	2,88	4,20	5,72	7,01
Zone 1a : 0 à 5 km ; zone 1b : 5 à 10 km ; zone 2 : 10 à 20 km ; zone 3 : 20 à 30 km ; zone 4 : 30 à 40 km ; zone 5 : 40 à 50 km													

(En euros.)

Isère	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	11,50	1,05	3,17	6,22	10,17	14,08	17,76	0,65	1,86	3,59	5,55	7,51	9,36
	12,16 (*)												
(*) Repas de nuit. Zone 1a : 0 à 5 km ; zone 1b : 5 à 10 km ; zone 2 : 10 à 20 km ; zone 3 : 20 à 30 km ; zone 4 : 30 à 40 km ; zone 5 : 40 à 50 km													

(En euros.)

Loire	Repas	Transport					Trajet				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	11,50	3,03	6,16	10,00	14,04	18,29	1,53	3,14	4,67	6,31	8,14

(En euros.)

Rhône	Repas	Transport						Trajet					
		1a(*)	1b(*)	2	3	4	5	1a(*)	1b(*)	2	3	4	5
	11,50	3,36	4,21	8,07	12,53	17,37	21,92	1,00	1,67	3,11	4,48	5,87	7,15
		4,21(**)						1,67(**)					
(*) Hors métropole de Lyon : zone 1a de 0 à 4 km – zone 1b de 4 à 10 km.													
(**) Siège social, agence ou bureau Métropole de Lyon : zone 1 : de 0 à 10 km.													

(En euros.)

Savoie	Repas	Transport					Trajet				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	11,50	4,34	8,66	13,00	17,33	21,66	2,05	3,98	6,14	7,96	10,01
Les clauses spécifiques Isère (panier) et Savoie (zone montagne) restent applicables.											

(En euros.)

Haute-Savoie	Repas	Transport						Trajet					
		1a	1b	2	3	4	5	1a	1b	2	3	4	5
	11,50	1,75	2,60	6,03	9,52	13,19	16,69	0,90	1,49	2,95	4,35	5,64	7,21

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 10 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 10 décembre 2021

portant fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2022
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2250152M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTTP Rhône-Alpes ;
CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC Auvergne-Rhône-Alpes ;
Syndicat CB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;
ARA FO construction,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2022 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 (base 35 heures)
I	1	100	20 822 €
	2	110	21 607 €
II	1	125	22 567 €
	2	140	24 588 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 (base 35 heures)
III	1	150	26 157 €
	2	165	28 399 €
IV		180	30 726 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 10 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1732 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

(Yonne)

(11 mars 1993)

(Étendue par arrêté du 3 mars 1994,

Journal officiel du 12 mars 1994)

Accord du 4 janvier 2022

relatif aux salaires pour 2022

NOR : ASET2250165M

IDCC : 1732

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Yonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective, et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 4,95 € base 151,67 heures à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 2 | Prime de panier de nuit

La valeur de l'indemnité du panier de nuit prévue par l'article 55 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne est fixée à 6,88 € à compter du 1^{er} janvier 2022 (en conséquence, les primes de panier afférentes au salaire du mois de janvier 2022 seront calculées sur cette nouvelle base).

Article 3 | Taux effectifs garantis annuels (TEG)

Les taux effectifs garantis annuels tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2022. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG base 151,67 heures sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effective du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient ou/et catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas, ces TEG annuels ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déductions des abattements de salaires prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention collective ou à défaut par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2022.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paye de décembre 2022.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM Yonne.

Fait à Auxerre, le 4 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des TEG annuels applicables

À compter du 1^{er} janvier 2022

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

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Ouvriers cas général agents de maîtrise
I	140	19 314
	145	19 335
	155	19 356
II	170	19 471
	180	19 548
	190	19 660
III	215	20 529
	225	20 549
	240	21 739
IV	255	22 662
	270	23 177
	285	24 955
V	305	26 604
	335	29 054
	365	31 311
	395	32 649

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

IDCC : 1979 | **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

Avenant n° 29 du 16 décembre 2021

relatif aux salaires

NOR : ASET2250142M

IDCC : 1979

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

GNC ;

UMIH ;

SNRTC ;

GNI hcr,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Ces négociations interviennent dans un contexte extraordinaire du fait de la pandémie de « Covid-19 ».

En effet, en raison de la crise qui reste toujours d'actualité, l'activité touristique a été marquée par de longs mois de fermeture, des contraintes sanitaires comme les confinements, les couvre-feux, l'obligation de produire un pass sanitaire... autant d'éléments qui ont lourdement impacté les entreprises du secteur HCR ainsi que les salariés soumis au régime de l'activité partielle.

Alors que la reprise d'activité semblait s'amorcer, celle-ci se trouve de nouveau compromise par une nouvelle vague de l'épidémie, déstabilisant les acteurs économiques de la branche.

Pour autant, et en dépit des incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux ont fait le constat de la nécessité de développer l'attractivité de la branche.

C'est dans ce contexte très particulier que les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs d'égalité pro-

fessionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et de valorisation des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Par ailleurs, 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 minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 | Minima conventionnels

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les Dom sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	11,01 €	11,30 €	12,40 €	13,50 €	17,50 €
2	11,09 €	11,60 €	12,60 €	14,00 €	20,80 €
3	11,20 €	12,20 €	13,00 €	14,50 €	27,00 €

Article 3 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 | Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5 | Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 16 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2022-01 du 7 janvier 2022
relatif aux salaires

NOR : ASET2250145M

IDCC : 2046

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les organisations syndicales représentatives dans les centres de lutte contre le cancer (CLCC) ont demandé à la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer d'ouvrir des négociations portant sur une augmentation générale des rémunérations des personnels des CLCC.

Il a été précisé que le contexte dans lequel évoluent les CLCC en la période actuelle de crise sanitaire est particulièrement marqué par diverses contraintes économiques.

Cependant, afin de répondre à la demande des organisations syndicales, de favoriser l'attractivité des CLCC et de soutenir le pouvoir d'achat des salariés, la fédération a négocié avec les organisations syndicales représentatives, ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille des salaires minimaux conventionnels des personnels praticiens et non praticiens

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) conventionnelles des emplois des personnels non-praticiens et les grilles de rémunération des personnels praticiens sont revalorisées de 0,50 %.

Sont exclues de la présente revalorisation, à titre exceptionnel, les indemnités d'exercice exclusif des praticiens des centres (ces indemnités sont celles prévues à l'article 2.6.2.1 « Barèmes » de la convention collective des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999).

Il est rappelé que le différentiel d'indemnité transitoire (DIT) est gelé pour tous les salariés en bénéficiant.

Article 2 | Modification de l'article A-1.3.2 : revalorisation du RMAG 1 du groupe B

Le titre de l'article A-1.3.2 est désormais rédigé de la manière suivante : « Rémunérations au 1^{er} janvier 2022 ».

Au même article, le RMAG 1 du groupe B est porté à 19 266 euros. Ce montant ne tient pas compte de la revalorisation prévue à l'article 1^{er} du présent avenant.

Article 3 | Dispositions communes

Les grilles salariales des personnels non-praticiens et des personnels praticiens sont révisées en conséquence à la date d'effet du présent avenant.

Ces mesures salariales s'appliquent dans le respect des accords locaux négociés dans les CLCC en matière de réduction de temps de travail et de créations d'emplois pour les personnels non praticiens et praticiens.

Article 4 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Article 5 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 7 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2022-02 du 7 janvier 2022
relatif à la revalorisation de l'indemnité de nuit du personnel non praticien

NOR : ASET2250148M

IDCC : 2046

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

Sud Santé sociaux,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) ont constaté la nécessité de renforcer l'attractivité des emplois exercés de nuit par le personnel non praticien.

Il est précisé que le contexte dans lequel évoluent les CLCC en la période actuelle de crise sanitaire est particulièrement marqué par diverses contraintes économiques.

Cependant, afin de répondre au déficit d'attractivité de l'exercice du travail de nuit du personnel non praticien dans les CLCC, la fédération a négocié avec les organisations syndicales représentatives, ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article A-2.1.2.1 : revalorisation de l'indemnité de travail de nuit du personnel non praticien

L'article A-2.1.2.1 de la convention collective nationale des CLCC est désormais rédigé de la manière suivante :

« L'indemnité de travail de nuit, visée à l'article 2.5.4.1 du titre 2 chapitre 5, est fixée à 0,62 MG par heure de travail comprise entre 21 heures et 7 heures ».

Article 2 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Article 3 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 7 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3201 | Convention collective nationale

IDCC : 2046 | **CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

Avenant n° 2022-03 du 7 janvier 2022
relatif aux parcours professionnels d'infirmier diplômé d'État (IDE)
et de manipulateur d'électroradiologie médicale

NOR : ASET2250151M

IDCC : 2046

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le groupe de travail paritaire (GTP) « Emplois » a validé l'intérêt de réviser l'avenant n° 2010-01 « relatif à la classification et aux parcours professionnels des emplois sensibles pour le personnel non médical » du 8 avril 2010 par la mise en œuvre de parcours professionnels concernant les emplois d'infirmiers diplômés d'État (IDE) et de manipulateur d'électroradiologie médicale, reposant sur des critères plus clairs et plus objectifs, pour valoriser les missions et les compétences développées.

Dans cette optique et afin de renforcer l'attractivité et la fidélisation des personnels soignants et médico-techniques des centres de lutte contre le cancer (CLCC) des parcours professionnels sont définis par le présent avenant.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Parcours professionnel relatif à l'emploi d'infirmier diplômé d'État (IDE)

Article 1.1 | Création de l'emploi « IDE spécialisé »

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non cadres » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999, l'emploi d'« infirmier(ère) DE expert » est renommé « IDE spécialisé » dans le groupe G de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
IDE spécialisé	4	G

L'article A-1.3.2 « Rémunérations au 1^{er} octobre 2020 » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est renommé « Rémunérations au 1^{er} janvier 2022 ».

Au même article, sont insérées les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à l'emploi d'IDE spécialisé(e) suivantes :

(En euros.)

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
G	IDE spécialisé	28 736	29 598	30 486

Par ailleurs, l'emploi d'IDE spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non cadres indiqué à l'annexe « Avenant n° 99-01 » de la convention collective nationale, entre l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé et l'emploi d'infirmier(e) D.E. de bloc opératoire de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
IDE spécialisé	4	S	236

Enfin, la fiche emploi d'IDE spécialisé est intégrée, juste après celle de l'attaché de recherche clinique spécialisé, dans le chapitre 2 « Définition des emplois du personnel non cadre » de l'annexe 2 de la CCN.

Article 1.2 | Accès à l'emploi d'IDE spécialisé

a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et à l'organisation des services telles que définies par le CLCC, un IDE accède à l'emploi d'IDE spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

- *a minima* 5 ans d'expérience professionnelle dans le ou les centre(s) ;
- introduction progressive de nouvelles activités ;
- évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées ;
- parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- investissement dans les protocoles de coopération et/ou les projets de services et/ou institutionnels du centre.

Dans son domaine de compétences, exerce et maîtrise de 2 nouvelles missions principales décrites dans la fiche emploi CCN d'IDE spécialisé.

b) Classement

L'emploi d'IDE spécialisé est rattaché au groupe G, position 4.

c) Promotion

■ La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N + 1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N + 1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N + 1 avec effet rétroactif.

■ Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Exemple : une infirmière ayant atteint le 1^{er} palier du groupe F (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassée au 1^{er} palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2^e palier du G en tant qu'IDE spécialisé.

d) Rattachement

À la date de mise en œuvre du présent avenant, les IDE experts en poste dans les centres seront rattachés à l'emploi d'IDE spécialisé.

Article 2 | *Parcours professionnel relatif à l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale*

Article 2.1 | *Création de l'emploi de « Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé »*

À l'article A-1.3.1.1 « Classification des personnels non cadres » de la convention collective nationale, l'emploi de « Manipulateur en électroradiologie médicale expert » est renommé « Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé » dans le groupe G de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé	4	G

À l'article A-1.3.2 renommé « Rémunérations au 1^{er} janvier 2022 », sont insérées les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables à l'emploi de « Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé » suivantes :

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
G	Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé	28 736	29 598	30 486

Par ailleurs, l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé est inséré dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe « Avenant n° 99-01 » de la convention collective nationale, entre l'emploi d'infirmier(ère) D.E. et l'emploi d'IDE spécialisé de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé	4	MT	235

Enfin, la fiche emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé est intégrée, juste après celle d'IDE spécialisé dans le chapitre 2 « Définition des emplois du personnel non cadre » de l'annexe 2 de la CCN.

Article 2.2 | Accès à l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé

a) Critères

Conformément aux orientations stratégiques et l'organisation des services définies par le centre, un manipulateur en électroradiologie médicale accède à l'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé s'il remplit les conditions suivantes :

- *a minima* 5 ans d'expérience professionnelle dans le ou les centre(s) ;
- introduction progressive de nouvelles activités ;
- évaluation de la maîtrise du poste et des missions exercées ;
- parcours de formation individualisé si nécessaire ;
- investissement dans les protocoles de coopération et/ou les projets de services et/ou institutionnels du centre.

Dans son domaine de compétences, exercice et maîtrise des 2 nouvelles missions principales dans l'un des différents domaines de la fiche emploi CCN de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé.

b) Classement

L'emploi de manipulateur en électroradiologie médicale spécialisé est rattaché au groupe G, position 4.

c) Promotion

■ La promotion sur cet emploi intervient au 1^{er} janvier suivant l'année à laquelle l'entretien annuel d'évaluation fait référence.

Exemple : si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en novembre de l'année N (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N + 1. Si l'entretien annuel d'évaluation a lieu en février de l'année N + 1 (pour l'évaluation de l'année N) alors la promotion intervient au 1^{er} janvier de l'année N + 1 avec effet rétroactif.

■ Le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe F est reconduit dans le groupe G avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Exemple : un manipulateur ayant atteint le 1^{er} palier du groupe F (RMAG 1) depuis 5 ans est reclassé au 1^{er} palier du groupe G (RMAG 1) et conserve 5 ans au titre de la future éligibilité au 2^e palier du G en tant que manipulateur spécialisé.

d) Rattachement

À la date de mise en œuvre du présent avenant, les MERM experts en poste dans les centres seront rattachés à l'emploi MERM spécialisé.

Article 3 | Dispositions abrogées

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 2010-01 « relatif à la classification et aux parcours professionnels des emplois sensibles pour le personnel non médical » du 8 avril 2010 sont abrogées.

Article 4 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans l'annexe 2, chapitre 3.

Article 5 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

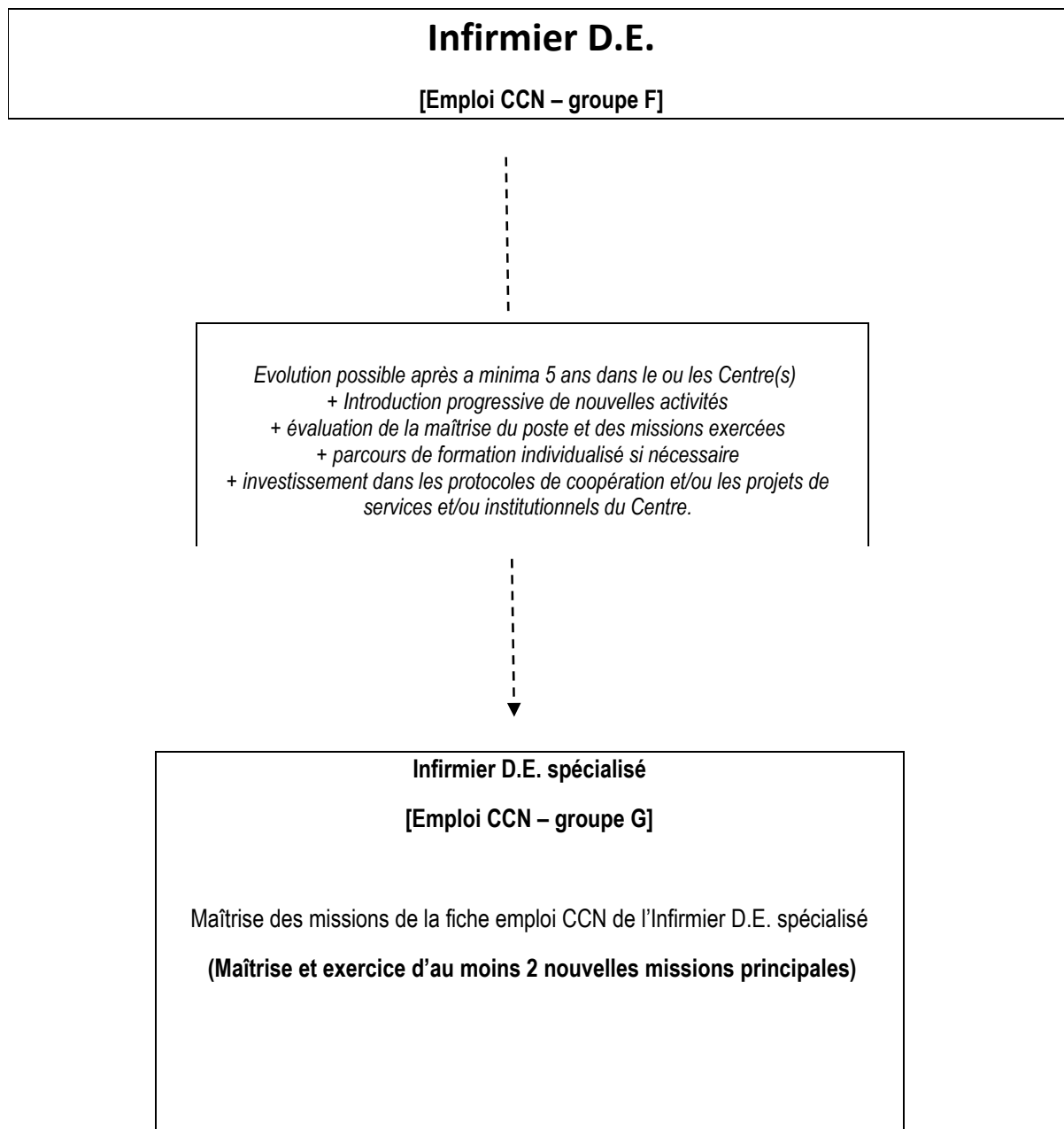
Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 7 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Schéma du parcours professionnel IDE D.E



INFIRMIER D.E. SPÉCIALISE

DIPLOME REQUIS

- ✓ Diplôme d'Etat d'Infirmier

MISSIONS PRINCIPALES

- ✓ Assurer en transversalité un rôle d'organisation, de coordination dans l'exercice de missions relevant de son domaine de spécialité
- ✓ Mettre en œuvre et développer des techniques, des conseils, un soutien et de la formation pour optimiser la prise en charge des patients dans son domaine d'activité en s'appuyant sur les connaissances et expériences propres à sa spécialité clinique

ACTIVITÉS

- ✓ Evaluer les situations relevant de son domaine, proposer ou compléter un diagnostic et les mesures à mettre en œuvre
- ✓ Coordonner les acteurs intervenant directement ou indirectement dans la prise en charge du patient autour des thématiques relevant de sa spécialité
- ✓ Participer aux instances ou réunions relatives à la spécialité
- ✓ Réaliser les actes concourant à l'exercice de ses missions
- ✓ Elaborer et évaluer les protocoles de bonnes pratiques en lien avec la spécialité
- ✓ Assurer un rôle de conseil auprès des acteurs du centre
- ✓ Formuler des recommandations pour mettre en œuvre et faire évoluer la politique qualité concernant son domaine d'activité
- ✓ Actualiser ses connaissances et assurer une veille professionnelle
- ✓ Concevoir et réaliser des communications professionnelles écrites et orales dans le domaine de spécialité
- ✓ Construire et/ou animer des formations en lien avec la spécialité
- ✓ Participer à et/ou initier des activités de recherche dans le domaine de spécialité

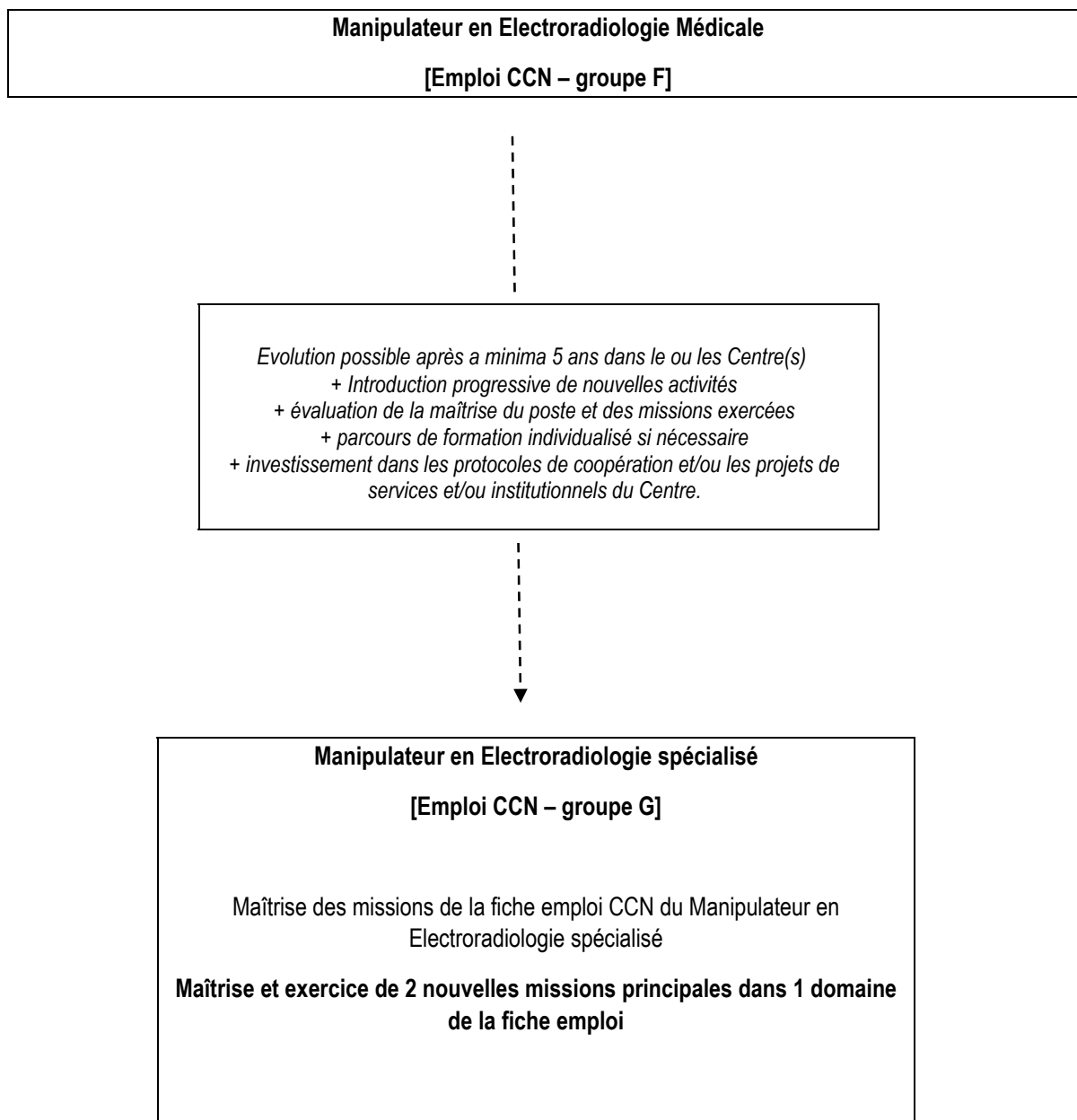
CONNAISSANCES

- ✓ Connaître les textes régissant la profession
- ✓ Connaître les pratiques infirmières spécifiques en cancérologie et dans son domaine d'activité
- ✓ Connaître les techniques d'animation, de coordination et les méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse
- ✓ Connaître l'état de l'art des pratiques propres à la spécialité

FORMATION/EXPÉRIENCE

- ✓ Diplôme d'Etat (BAC +3)
- ✓ Formations complémentaires internes ou externes avec le domaine de spécialité (DU douleur, EMSP,...) et/ou expériences équivalentes

Schéma du parcours professionnel du
Manipulateur en Electroradiologie Médicale



MANIPULATEUR D'ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE SPÉCIALISÉ

DIPLOME REQUIS

- ✓ Diplôme d'Etat de manipulateur d'électroradiologie médicale (DEMÉR)
- ✓ Diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique (DTSIMRT)

MISSIONS PRINCIPALES ET DOMAINE DE SPECIALISATION

Le manipulateur d'Electroradiologie Médicale spécialisé a pour missions principales :

- ✓ De mettre en œuvre et développer des techniques, des conseils, un soutien et de la formation pour optimiser la prise en charge des patients dans son domaine d'activité en s'appuyant sur les connaissances et expériences propres à sa spécialité en électroradiologie ou physique médicale.
- ✓ D'assurer en transversalité un rôle d'organisation, de coordination dans l'exercice de missions relevant de son domaine de spécialité.

Le manipulateur d'Electroradiologie Médicale spécialisé exerce dans l'un des domaines suivants :

- Dosimétrie
- Travaux d'essais ou de recherche clinique
- Délégation médicale (protocole de coopération : échographie,...)
- Animation de la démarche qualité : audit, CREX,....
- Référent en radioprotection
- Référent technique en interface entre la Direction du Système d'Information, le service Biomédical, les constructeurs et les fournisseurs de matériels et d'équipements propres à l'activité
- Administrateur de réseau d'imagerie médicale

ACTIVITÉS

- ✓ Coordonner les acteurs intervenant autour des thématiques relevant de sa spécialité
- ✓ Participer aux instances ou réunions relatives à la spécialité
- ✓ Réaliser les actes concourant à l'exercice de ses missions
- ✓ Elaborer et évaluer les protocoles en lien avec la spécialité
- ✓ Assurer l'assistance technique dans son domaine de spécialité
- ✓ Assurer un rôle de conseil auprès des acteurs du centre
- ✓ Participer à la mise en œuvre et à l'évolution de la politique qualité concernant son domaine d'activité en émettant des propositions et recommandations
- ✓ Réaliser des communications professionnelles écrites et orales dans le domaine de spécialité
- ✓ Construire et animer des formations en lien avec la spécialité
- ✓ Participer à des activités de recherche dans le domaine de spécialité
- ✓ Participer à la mise en place des nouvelles technologies et nouvelles techniques de traitement

CONNAISSANCES

- ✓ Connaître les textes régissant la profession
- ✓ Connaître les techniques d'animation, de coordination et les méthodes pédagogiques à mobiliser dans le cadre d'une démarche transverse
- ✓ Connaître l'état de l'art des pratiques propres à la spécialité
- ✓ Connaître les principes de la démarche qualité
- ✓ Connaître les logiciels dédiés à l'activité

FORMATION/EXPÉRIENCE

- ✓ Diplôme d'Etat de Manipulateur d'Electroradiologie médicale ou Diplôme de Technicien Supérieur (D.T.S.) en imagerie médicale et radiologie thérapeutique
- ✓ Formations complémentaires internes ou externes en lien avec le domaine de spécialité et/ou expériences équivalentes

Brochure n° 3325 | Convention collective régionale

IDCC : 2489 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

Accord du 13 janvier 2022
relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA)

NOR : ASET2250158M

IDCC : 2489

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 2

Les TEGA base 35 heures, sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2022, sont fixés dans l'annexe 1 du présent accord.

Article 3

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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à la Roche-sur-Yon, le 13 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Taux effectifs garantis annuels 2022

Date d'application : à partir de l'année 2022.

Durée légale hebdomadaire TTE.

Base : 35 heures.

(En euros.)

Coefficient	Ouvrier	Maîtrise atelier	Administrateur / technicien
140	19 430		19 430
145	19 460		19 460
155	19 540		19 540
170	19 655		19 655
180			19 765
190	19 885		19 885
215	20 405	20 480	20 405
225			20 770
240	21 340	21 540	21 340
255	22 275	22 635	21 855
270	23 255		22 830
285	24 490	24 535	23 855
305		26 225	25 270
335		28 275	27 225
365		30 545	29 425
395		32 630	31 410

Brochure n° 3325 | Convention collective régionale

IDCC : **2489** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

Accord du 13 janvier 2022

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

NOR : ASET2250159M

IDCC : 2489

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées. La valeur du point base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est ainsi fixée à 5,33 €.

Article 2

En application de l'article 32 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, les RMH des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier sont majorées respectivement, de 5 % et de 7 %.

Article 3

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des RMH suivant le tableau figurant en annexe 1.

Article 4

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 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} février 2022.

Fait à la Roche-sur-Yon, le 13 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Schéma de structure de la classification et barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Applicable au 1^{er} février 2022.
Base de calcul pour 35 heures par semaine.
(valeur du point : 5,33 euros pour 35 heures par semaine.)

(En euros.)

Niveau	Grille de classification						Rémunérations minimales hiérarchiques		
	Échelon	Coefficient	Codes de désignation			Administratif et technicien	Administratifs et techniciens	Ouvriers Majoration de 5 %	Maîtrise atelier Majoration de 7 %
			Ouvrier	Maîtrise					
I	1	140	01				746,20	783,51	-
	2	145	02				772,85	811,49	-
	3	155	03				826,15	867,46	-
II	1	170	P1			Pas de code de désignation	906,10	951,41	-
	2	180	-				959,40	-	-
	3	190	P2				1 012,70	1 063,34	-
III	1	215	P3	AM1			1 145,95	1 203,25	1 226,17
	2	225	-	-			1 199,25	-	-
	3	240	TA1	AM2			1 279,20	1 343,16	1 368,74

Niveau	Grille de classification					Rémunérations minimales hiérarchiques		
	Échelon	Coefficient	Codes de désignation			Administratifs et techniciens	Ouvriers Majoration de 5 %	Maîtrise atelier Majoration de 7 %
			Ouvrier	Maîtrise	Administratif et technicien			
IV	1	255	TA2	AM3		1 359,15	1 427,11	1 454,29
	2	270	TA3	-		1 439,10	1 511,06	-
	3	285	TA4	AM4		1 519,05	1 595,00	1 625,38
V	1	305	-	AM5		1 625,65	-	1 739,45
	2	335	-	AM6		1 785,55	-	1 910,54
	3	365	-	AM7		1 945,45	-	2 081,63
	4	395	-			2 105,35	-	2 252,72
Valeur du point + 5 % = 5,59650 Valeur du point + 7 % = 5,70310								

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1^{er} février 2022.

Base : 35 heures par semaine.

Administratifs et techniciens (valeur du point : 5,33 euros pour 35 heures par semaine)

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	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 %
I	1	140	746,20	22,39	29,85	37,31	44,77	52,23	59,70	67,16	74,62	82,08	89,54	97,01	104,47	111,93
	2	145	772,85	23,19	30,91	38,64	46,37	54,10	61,83	69,56	77,29	85,01	92,74	100,47	108,20	115,93
	3	155	826,15	24,78	33,05	41,31	49,57	57,83	66,09	74,35	82,62	90,88	99,14	107,40	115,66	123,92
II	1	170	906,10	27,18	36,24	45,31	54,37	63,43	72,49	81,55	90,61	99,67	108,73	117,79	126,85	135,92
	2	180	959,40	28,78	38,38	47,97	57,56	67,16	76,75	86,35	95,94	105,53	115,13	124,72	134,32	143,91
	3	190	1 012,70	30,38	40,51	50,64	60,76	70,89	81,02	91,14	101,27	111,40	121,52	131,65	141,78	151,91
III	1	215	1 145,95	34,38	45,84	57,30	68,76	80,22	91,68	103,14	114,60	126,05	137,51	148,97	160,43	171,89
	2	225	1 199,25	35,98	47,97	59,96	71,96	83,95	95,94	107,93	119,93	131,92	143,91	155,90	167,90	179,89
	3	240	1 279,20	38,38	51,17	63,96	76,75	89,54	102,34	115,13	127,92	140,71	153,50	166,30	179,09	191,88
IV	1	255	1 359,15	40,77	54,37	67,96	81,55	95,14	108,73	122,32	135,92	149,51	163,10	176,69	190,28	203,87
	2	270	1 439,10	43,17	57,56	71,96	86,35	100,74	115,13	129,52	143,91	158,30	172,69	187,08	201,47	215,87
	3	285	1 519,05	45,57	60,76	75,95	91,14	106,33	121,52	136,71	151,91	167,10	182,29	197,48	212,67	227,86
V	1	305	1 625,65	48,77	65,03	81,28	97,54	113,80	130,05	146,31	162,57	178,82	195,08	211,33	227,59	243,85
	2	335	1 785,55	53,57	71,42	89,28	107,13	124,99	142,84	160,70	178,56	196,41	214,27	232,12	249,98	267,83
	3	365	1 945,45	58,36	77,82	97,27	116,73	136,18	155,64	175,09	194,55	214,00	233,45	252,91	272,36	291,82
	4	395	2 105,35	63,16	84,21	105,27	126,32	147,37	168,43	189,48	210,54	231,59	252,64	273,70	294,75	315,80

Barème applicable au 1^{er} février 2022.

Base : 35 heures par semaine.

Ouvriers (majoration de 5 %)

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	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 %
I	1	140	783,51	23,51	31,34	39,18	47,01	54,85	62,68	70,52	78,35	86,19	94,02	101,86	109,69	117,53
	2	145	811,49	24,34	32,46	40,57	48,69	56,80	64,92	73,03	81,15	89,26	97,38	105,49	113,61	121,72
	3	155	867,46	26,02	34,70	43,37	52,05	60,72	69,40	78,07	86,75	95,42	104,09	112,77	121,44	130,12
II	1	170	951,41	28,54	38,06	47,57	57,08	66,60	76,11	85,63	95,14	104,65	114,17	123,68	133,20	142,71
	3	190	1 063,34	31,90	42,53	53,17	63,80	74,43	85,07	95,70	106,33	116,97	127,60	138,23	148,87	159,50
III	1	215	1 203,25	36,10	48,13	60,16	72,19	84,23	96,26	108,29	120,32	132,36	144,39	156,42	168,45	180,49
	3	240	1 343,16	40,29	53,73	67,16	80,59	94,02	107,45	120,88	134,32	147,75	161,18	174,61	188,04	201,47
IV	1	255	1 427,11	42,81	57,08	71,36	85,63	99,90	114,17	128,44	142,71	156,98	171,25	185,52	199,80	214,07
	2	270	1 511,06	45,33	60,44	75,55	90,66	105,77	120,88	135,99	151,11	166,22	181,33	196,44	211,55	226,66
	3	285	1 595,00	47,85	63,80	79,75	95,70	111,65	127,60	143,55	159,50	175,45	191,40	207,35	223,30	239,25

Agents de maîtrise d'atelier (majoration de 7 %)

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	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 %
III	1	215	1 226,17	36,78	49,05	61,31	73,57	85,83	98,09	110,35	122,62	134,88	147,14	159,40	171,66	183,92
	3	240	1 368,74	41,06	54,75	68,44	82,12	95,81	109,50	123,19	136,87	150,56	164,25	177,94	191,62	205,31
IV	1	255	1 454,29	43,63	58,17	72,71	87,26	101,80	116,34	130,89	145,43	159,97	174,51	189,06	203,60	218,14
	3	285	1 625,38	48,76	65,02	81,27	97,52	113,78	130,03	146,28	162,54	178,79	195,05	211,30	227,55	243,81
V	1	305	1 739,45	52,18	69,58	86,97	104,37	121,76	139,16	156,55	173,94	191,34	208,73	226,13	243,52	260,92
	2	335	1 910,54	57,32	76,42	95,53	114,63	133,74	152,84	171,95	191,05	210,16	229,26	248,37	267,48	286,58
	3	365	2 081,63	62,45	83,27	104,08	124,90	145,71	166,53	187,35	208,16	228,98	249,80	270,61	291,43	312,24
	4	395	2 252,72	67,58	90,11	112,64	135,16	157,69	180,22	202,75	225,27	247,80	270,33	292,85	315,38	337,91

Brochure n° 3325 | Convention collective régionale

IDCC : **2489** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

Accord du 13 janvier 2022
relatif à l'indemnité de panier au 1^{er} février 2022

NOR : ASET2250160M

IDCC : 2489

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité de panier, prévue par l'article 40 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée est porté à 8,95 €.

Article 2

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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} février 2022.

Fait à la Roche-sur-Yon, le 13 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 décembre 2021

portant fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2022
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2250154M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

F RTP Rhône-Alpes ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ARA ;

SYNDICAT CB CFDT ARA ;

ARA FO construction ;

CFE-CGC BTP ARA,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2022 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 (base 35 heures)
A	20 916 €
B	22 362 €
C	24 169 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 (base 35 heures)
D	26 218 €
E	30 124 €
F	32 853 €
G	35 435 €
H	36 544 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2022 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2022
F	37 781 €
G	40 750 €
H	42 026 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 10 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 décembre 2021

portant fixation des salaires minima hiérarchiques pour 2022
(Auvergne)

NOR : ASET2250155M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTTP Rhône-Alpes ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ARA ;

ARA FO construction ;

CFE-CGC BTP ARA ;

CB CFDT Auvergne,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Auvergne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2022 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 (base 35 heures)
A	20 916 €
B	22 362 €
C	24 169 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 (base 35 heures)
D	26 218 €
E	29 581 €
F	32 853 €
G	35 435 €
H	36 544 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2022 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022
F	37 781 €
G	40 750 €
H	42 026 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 10 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3218** | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)**
(12 juillet 2016)

Adhésion par lettre du 14 décembre 2021
du SNEIP CGT et du SNPEFP CGT à la convention collective

NOR : ASET2250141M

IDCC : 3218

Montreuil, le 14 décembre 2021.

SNEIP CGT et SNPEFP CGT, 263, rue de Paris, case 544, 93515 Montreuil Cedex à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par la présente, le SNEIP CGT, dont les statuts couvrent les salariés de droit privé travaillant dans l'enseignement privé sous contrat, et le SNPEFP CGT, dont les statuts couvrent les salariés de l'enseignement supérieur « non lucratif », vous notifient leur adhésion à la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (EPNL), signée le 12 juillet 2016.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

La secrétaire générale.

Accord professionnel

OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES ATLAS

Adhésion par lettre du 12 janvier 2022

de l'Union syndicale Solidaires
à l'accord de constitution du 20 décembre 2018

NOR : ASET2250141M

IDCC : 20213

Paris, le 12 janvier 2022.

Union syndicale Solidaires, 31, rue de la Grange-aux-Belles, 75010 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Mesdames, Messieurs,

Nous vous informons que l'union syndicale solidaires souhaite adhérer à l'accord de constitution de l'OPCO ATLAS-Soutenir les compétences du 20 décembre 2018 et qu'en application de l'article L. 2261-3, cette demande d'adhésion a été notifiée à l'ensemble des organisations signataires dudit accord.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, recevez, Mesdames, Messieurs, nos sincères salutations.

Le secrétaire national.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-05 du 12 février 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7005 Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 90 du 21 janvier 2021	103
IDCC 7024 Production agricole et des coopératives d'utilisation de matériel agricole : avenant n° 4 du 18 janvier 2022	105
IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, entreprises de travaux et services ruraux et entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 : avenant n° 3 du 19 janvier 2022	107
Accord(s) professionnel(s)	
Scieries agricoles et exploitations forestières : avenant n° 2 du 14 janvier 2022	112

Avenant n° 90 du 21 janvier 2021

NOR : AGRS2297022M

IDCC : 7005

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Coopération agricole vignerons-coopérateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

« Salaires minima garantis au 1^{er} février 2021

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 564,58	1 595,87	1 675,66	
II	1	1 768,63	1 804,00	1 894,20	2 026,79
	2	1 894,19	1 932,07	2 028,67	2 170,68
III	1	2 064,42	2 105,71	2 211,00	2 365,77
	2	2 191,18	2 235,00	2 346,75	2 511,02
IV	1	2 317,95	2 364,31	2 482,53	2 656,31
	2	2 493,00	2 542,86	2 670,00	2 856,90
V	TAC	2 655,97	2 709,09	2 844,54	3 043,66
	Direction	3 428,00	Augmentation de 0,8 % jusqu'à 3 428 euros + différentiel/salaire réel		

Article 2

Le montant du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 17.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

- « 1. Article 17.4 : 41.22 € ;
- 2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 117,69 € et 47,30 €. »

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 4 du 18 janvier 2022

NOR : AGRS2297021M

IDCC : 7024

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour tenir compte de la nouvelle évolution du Smic au 1^{er} janvier 2022, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 modifié tel qu'issu de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | **Modification de l'annexe 1**

(En euros.)

Palier 1	10,57
Palier 2	10,66
Palier 3	10,82

Palier 4	11,06
Palier 5	11,57
Palier 6	12,15
Palier 7	12,90
Palier 8	13,82
Palier 9	14,98
Palier 10	16,61
Palier 11	18,91
Palier 12	21,62

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension de la convention

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Avenant n° 3 du 19 janvier 2022

NOR : AGRS2297020M

IDCC : 7025

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FO ;**

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment à la revalorisation du salaire minimum de croissance (Smic) au 1^{er} janvier 2022, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'annexe II « Grilles de rémunérations » de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

Les stipulations relatives aux grilles de rémunérations visées à l'annexe II « Grilles de rémunérations » de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services

forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), sont modifiées, pour les articles suivants comme suit :

1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,72
Emplois spécialisés	1	10,84
	2	10,95
Emplois qualifiés	1	11,09
	2	11,36
Emplois hautement qualifiés	1	11,77
	2	12,28

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,93
	2	13,69
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,44
	2	15,16
Cadre I		16,89
Cadre II		20,02

2.1 Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,69
Emplois spécialisés	1	10,79
	2	10,89
Emplois qualifiés	1	11,02
	2	11,18
	3	11,33
Emplois hautement qualifiés	1	11,71
	2	11,97
	3	12,25

2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,92
	2	13,35
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,92
	2	14,50
Cadre I		15,66
Cadre II		16,81

3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,69
Emplois spécialisés	1	10,79
	2	10,89
Emplois qualifiés	1	11,02
	2	11,33
Emplois hautement qualifiés	1	11,71
	2	12,25

3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,92
	2	13,35
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,92
	2	14,50
Cadre I		15,66
Cadre II		16,81

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,72
Emplois spécialisés	1	10,84
	2	10,95
Emplois qualifiés	1	11,09
	2	11,36
Emplois hautement qualifiés	1	11,77
	2	12,28

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,93
	2	13,69
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,44
	2	15,16
Cadre I		16,89
Cadre II		20,02

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	10,57
	2	10,72
Emplois qualifiés	1	11,09
	2	11,36
Emplois hautement qualifiés	1	11,77
	2	12,28

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	12,93
	2	13,69
Cadre I		16,89
Cadre II		20,02

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 19 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

Avenant n° 2 du 14 janvier 2022

NOR : AGRS2297019M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale du bois FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 septembre 2020 et ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers, ainsi référencés :

	Référence NAPE/ NAFE	
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

Article 2 | *Salaires minimaux*

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 | *Valeur du point d'ancienneté*

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,00 € à compter du 1^{er} février 2022.

Article 4 | Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2022.

Article 5 | Clause de réexamen

Il est convenu que les partenaires sociaux procéderont au réexamen des dispositions du présent avenant dans l'hypothèse d'une augmentation du Smic et se réuniront dans un délai maximum de trente jours suivant la date de fixation de son augmentation.

Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 14 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minimaux

La nouvelle grille des salaires minimaux est ainsi déterminée :

Personnel ouvriers

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} février 2022				
Niveau 1		AB	100	10,57 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon	C	105	10,64 €
	2 ^e échelon	D	110	10,67 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon	E	115	10,69 €
	2 ^e échelon	F	125	10,74 €
	3 ^e échelon	G	135	10,77 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon	H	150	10,89 €
	2 ^e échelon	I	170	11,62 €
	3 ^e échelon	J	200	12,86 €

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} février 2022			
ACT 1		100	10,57 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	10,67 €
	2 ^e échelon	120	10,71 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	10,77 €
	2 ^e échelon	150	10,89 €
ACT 4		170	11,62 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	12,45 €
	2 ^e échelon	210	13,19 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	14,37 €
	2 ^e échelon	270	15,56 €

Agents de maîtrise

Salaires minimaux : taux horaires de référence

À compter du 1 ^{er} février 2022			
AM 1		190	12,45 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	14,01 €
	2 ^e échelon	270	15,56 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	17,58 €
	2 ^e échelon	370	19,53 €

Cadres

Appointements minimas mensuels

À compter du 1 ^{er} février 2022		
C 1	280	15,95 €
C 2	360	19,14 €
C 3	420	21,51 €
C 4	460	23,08 €
C 5	480	23,88 €
C 6	510	25,05 €
C 7	550	26,63 €
C 8	600	28,64 €

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220050-000222

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
