



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2022-22**

11 juin 2022



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-22 du 11 juin 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2022-22.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-22 du 11 juin 2022

Conventions, avenants et accords

## Pages

<b>IDCC 43   Import-export-commission-courtage</b> : accord de branche du 28 mars 2022 relatif à la création du titre à finalité professionnelle « Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement » .....	5
<b>IDCC 43   Import-export-commission-courtage</b> : accord du 28 mars 2022 relatif au don de jour de repos.....	22
<b>IDCC 43   Import-export-commission-courtage</b> : avenant du 28 mars 2022 relatif à la modification de l'article 28 de la convention collective .....	26
<b>IDCC 493   Vins-spiritueux</b> : avenant n° 25 du 13 mai 2022 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2022 .....	29
<b>IDCC 493   Vins-spiritueux</b> : accord du 15 avril 2022 relatif aux salaires de référence des chais de Cognac au 1 <sup>er</sup> mars 2022.....	33
<b>IDCC 538   Manutention-ferroviaire</b> : accord du 14 avril 2022 relatif à la prévoyance.....	36
<b>IDCC 637   Récupération. Industries-commerces</b> : accord du 6 avril 2022 relatif aux salaires applicables au 1 <sup>er</sup> mai 2022 .....	39
<b>IDCC 759   Pompes-funèbres</b> : accord du 8 mars 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation .....	42
<b>IDCC 965   Métallurgie (Var )</b> : avenant du 21 mars 2022 relatif aux salaires 2022 .....	54
<b>IDCC 992   Boucherie-charcuterie-triperie</b> : avenant n° 67 du 26 avril 2022 modifiant les dispositions de l'article 26 bis de la convention relatif au maintien des couvertures prévoyance .....	60
<b>IDCC 1000   Avocat (personnel)</b> : avenant n° 131 du 8 avril 2022 à l'accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP .....	62
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : avenant n° 1 du 12 mai 2022 à l'accord paritaire national relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) .....	65
<b>IDCC 1518   ÉCLAT</b> : avenant n° 192 du 12 avril 2022 relatif aux temps de préparation des négociateurs au sein de la branche ÉCLAT .....	70
<b>IDCC 1564   Métallurgie (Saône-et-Loire)</b> : avenant du 21 mars 2022 relatif aux salaires 2022 .....	73
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Loire)</b> : accord du 26 janvier 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements 2022 (Loire) .....	80

<b>IDCC 1813   Métallurgie (Maubeuge-Nord) : accord du 14 mars 2022 relatif à la prime de vacances.....</b>	84
<b>IDCC 1813   Métallurgie (Maubeuge-Nord) : accord du 14 mars 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG) et à la prime de panier.....</b>	86
<b>IDCC 1921   Huissiers-justice : avenant n° 79 du 10 mai 2022 modifiant l'avenant n° 71 du 7 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (APLD) .....</b>	90
<b>IDCC 1922   Radiodiffusion : accord du 12 avril 2022 relatif aux salaires minimums conventionnels.....</b>	92
<b>IDCC 2002   Blanchisserie-teinturerie : avenant du 9 mars 2022 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2022 .....</b>	95
<b>IDCC 2198   Ventes à distance : accord collectif de branche du 30 mars 2022 relatif au financement du dialogue social.....</b>	99
<b>IDCC 2219   Taxis-salariés : accord du 5 avril 2022 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants .....</b>	104
<b>IDCC 2328   Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe) : accord du 12 mai 2022 relatif aux salaires 2022.....</b>	107
<b>IDCC 2583   Autoroute-sociétés-concessionnaires-exploitantes : accord du 31 mars 2022 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2022.....</b>	110
<b>IDCC 2630   Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : avenant du 21 mars 2022 relatif aux salaires (RMH et TGA) 2022 .....</b>	114
<b>IDCC 2706   Administrateur-mandataire : avenant du 4 mai 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée .....</b>	119
<b>IDCC 2785   Enchères-publiques-commissaires - priseurs : avenant du 12 mai 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) .....</b>	127
<b>IDCC 3144   Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe) : accord du 12 mai 2022 relatif aux salaires de base 1<sup>re</sup> embauche.....</b>	130
<b>IDCC 3239   Particulier employeurs. Emploi à domicile : accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail.....</b>	131

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Industries électriques et gazières : avenant du 25 avril 2022 relatif au dialogue social 2021-2025.....</b>	138
--	-----

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

IDCC : 43 | **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)**

**Accord de branche du 28 mars 2022**

relatif à la création du titre à finalité professionnelle  
« Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement »

NOR : ASET2250697M

IDCC : 43

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

**FICIME,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur des entreprises industrielles et commerciales couvrant le secteur du machinisme agricole est confronté, depuis quelques années, à un grave problème de recrutement dans le domaine technique et d'assistance à la clientèle. En effet, les entreprises ne trouvent pas, sur le marché, de personnels qualifiés pour prendre en charge l'après-vente, la formation et l'établissement des dossiers d'homologation des matériels fabriqués à l'étranger qu'elles commercialisent. Ainsi, il est nécessaire d'avoir des techniciens polyvalents bilingues, voire trilingues. De plus, le personnel recherché doit nécessairement être mobile, la maison mère étant située à l'étranger ainsi qu'une partie de la clientèle.

Étant donné que le besoin des entreprises est d'avoir du personnel polyvalent, pouvant à la fois avoir un bon contact avec la clientèle, être capable de négocier avec les clients ou l'administration, ayant une expertise technique incontestable et sachant communiquer au moins dans une langue étrangère.

Etant donné qu'aucune formation n'offre la possibilité de trouver toutes ces compétences professionnelles réunies, du fait d'une trop grande spécificité des enseignements soient trop axés sur la technique, soient trop axés sur le commercial

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale import-export et commerce international n° 3100

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

Le présent accord entérine la création du titre à finalité professionnelle « Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement » pour répondre aux besoins en compétences des entreprises et concourir à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

## **Article 2 | Qualification et objectifs visés par le titre à finalité professionnelle « Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement »**

Rattaché(e) au manager technique, le/la conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement est chargé(e) de conseiller et de garantir aux clients la meilleure réponse dans le cadre des opérations de SAV sur des pannes complexes ou nouvelles de tous les produits proposés par le constructeur de matériels agricoles et d'espaces verts. Il (elle) réalise des interventions soit à distance, soit chez le concessionnaire/distributeur en accompagnement des équipes techniques.

Il (elle) s'assure de la satisfaction et du suivi client.

Il (elle) doit être parfaitement autonome et avoir un excellent relationnel.

Il/elle réalise les activités suivantes :

- assistance technique à distance ou sur site pour la remise en conformité du matériel d'agroéquipement, présentant notamment des pannes complexes ou nouvelles non solutionnées ;
- gestion des garanties, des demandes d'homologation, réclamations, litiges et expertise ;
- animation de formations techniques et démonstration du ou des matériel(s) d'agroéquipement ;
- capitalisation de l'information et diffusion auprès des services internes et/ou concessionnaires de matériels d'agroéquipements.

Les référentiels d'activités et de certification du titre à finalité professionnelle « Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement » figurent en annexe du présent accord.

## **Article 3 | Publics concernés**

Les publics concernés sont :

- les jeunes titulaires d'un diplôme ou titre de niveau 5 au minimum, ayant des connaissances techniques et de l'environnement agricole ;
- les salariés en entreprise souhaitant acquérir ce titre à finalité professionnelle.

## **Article 4 | Modalités d'accès au titre à finalité professionnelle « Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement »**

Le titre à finalité professionnelle « Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement » est accessible par différentes voies :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;

- dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, sous réserve d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ;
- dans le cadre d'un parcours de formation individualisé accessible par la voie de la formation professionnelle continue ; ce parcours étant défini après un positionnement du candidat, réalisé en amont de la formation, pour déterminer les compétences déjà acquises ;
- dans le cadre de la validation des acquis d'expérience pour les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans.

## **Article 5 | Modalités d'évaluation des compétences**

Les modalités d'évaluation, selon les modalités d'accès au titre à finalité professionnelle, sont les modalités suivantes :

- pour l'accès par la formation, chaque bloc de compétences est évalué de manière autonome selon les modalités définies dans le référentiel de certification ci-joint en annexe.
- pour l'accès par la VAE, la certification s'appuie sur 2 composantes :
  - l'analyse de la recevabilité du candidat ;
  - le dossier déclaratif rempli par le candidat, éventuellement accompagné de documents techniques, puis une présentation orale, suivie d'un entretien avec les membres du jury de VAE.

## **Article 6 | Composition du jury d'attribution du titre à finalité professionnelle « Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement »**

La composition et les règles de constitution du jury sont les mêmes quelle que soit la voie d'accès. Il est composé selon les modalités suivantes :

- qualité du président du jury et mode de désignation ;

Le président du jury est un membre du jury paritaire, désigné parmi ses membres. Il est issu du collège employeur ou du collège salarié,

- nombre de personnes composant le jury : au minimum 4 membres

Il sera composé avec :

- au moins 1 représentant de l'organisation patronale ;
- au moins 1 représentant des organisations syndicales de salariés ;
- l'administrateur des CQP désigné par la CPNEFP de l'import-export, à titre consultatif ;
- un représentant de l'Opcommerce, à titre consultatif ;
- pourcentage du nombre de personnes extérieures au dispositif conduisant au titre : 100 %
- Répartition des représentants des salariés et des employeurs en pourcentage ;

La répartition des représentants des salariés et des employeurs est la suivante :

- 50 % : représentants d'employeurs ;
- 50 % : représentants des salariés.

## **Article 7 | Conseil de perfectionnement**

Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et à la mise en œuvre du cahier des charges relatifs à la certification.

Il se réunit au minimum une fois par an sur demande de la CPNEFP. Il a pour objectif d'identifier les pistes potentielles d'amélioration de la qualité de la formation ; de favoriser l'adaptation de la formation aux contextes d'insertion professionnelle des diplômés et aux enjeux des besoins sectoriels.



Le conseil de perfectionnement est composé de :

- 3 représentants des organisations patronales ou d'entreprises ;
- 3 représentants des salariés ;
- 2 représentants de l'Opcommerce à titre consultatif ;
- 1 représentant de l'organisme de formation à titre consultatif ;
- 1 représentant de l'organisme administrateur à titre consultatif ;
- 1 représentant des apprenants à titre consultatif.

## **Article 8 | Reconnaissance dans la grille de classification**

Le titulaire du titre à finalité professionnelle « Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement » est admis à la classification « Agent de maîtrise » au coefficient M12 de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100 à la date de signature du présent accord.

## **Article 9 | Rémunération**

Le niveau de rémunération des alternants sera au moins égal à 90 % du Smic pour les jeunes titulaires d'un BTS, et 100 % du Smic pour les alternants de plus de 26 ans.

## **Article 10 | Habilitation des organismes de formation**

Les organismes de formation sont habilités par la CPNEFP de la branche import-export pour une durée de 3 ans.

La branche professionnelle de l'import-export met en place un dispositif d'habilitation des organismes de formation dans le cadre du titre à finalité professionnelle « Conseiller (ère) technique clientèle en agroéquipement ».

La décision d'habilier ou non un organisme de formation, repose sur la capacité de ce dernier à mobiliser les ressources et moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur. Par ailleurs, pour être habilité, l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place.

L'organisme de formation qui ne respectera pas le cahier des charges du titre à finalité professionnelle « Conseiller (ère) technique clientèle en agroéquipement » recevra une mise en demeure de la part de la CPNEFP de l'import-export pour une mise en conformité. En cas de non-exécution, l'organisme de formation se voit retirer son habilitation par la CPNEFP.

## **Article 11 | Renouvellement, modification ou suppression du titre à finalité professionnelle « Conseiller (ère) technique clientèle en agroéquipement »**

Le titre à finalité professionnelle « Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement » est révisé tous les 5 ans. Dans ce cadre, il peut être :

- supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;
- rénové sur demande de la CPNE-FP au regard de l'évolution du métier et de la réglementation.

## **Article 13 | Dispositions diverses**

### **Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord annule et remplace l'accord du 27 juin 2016 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Conseiller (ère) technique clientèle en agroéquipement » dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation -exportation de France métropolitaine n° 3100.



Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Dépôt et extension**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

*Fait à Paris, le 28 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C4.5 - Rechercher, à l'aide des outils d'information techniques, les composants à remplacer.</li> <li>▪ C4.6 - Préconiser le type d'intervention à réaliser sur le ou les matériels d'agroéquipement (organes ou pièces à réparer ou à remplacer) pour réparer et remettre en conformité le matériel.</li> <li>▪ C4.7 - Transmettre, le cas échéant, au concessionnaire ou à l'inspecteur technique itinérant, en amont de l'intervention de remise en conformité, la note technique détaillant les opérations à réaliser dans le respect des délais préconisés par le constructeur</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ composants défectueux sont clairement identifiés.</li> <li>▪ L'intervention proposée est adéquate au regard des résultats du diagnostic réalisé et des informations recueillies</li> <li>▪ La note technique transmise est adaptée à l'intervention à réaliser ; elle est transmise dans le respect des délais.</li> </ul>
<p><b>C5 - Piloter et s'assurer de la remise en conformité ou de la réalisation de la réparation du ou des matériel(s) d'agroéquipement en contrôlant l'intervention réalisée afin de garantir son bon fonctionnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C5.1 - Déclencher l'envoi des pièces, ou l'envoi de la mise à jour logicielle, nécessaires pour réparer et remettre en conformité le matériel d'agroéquipement.</li> <li>▪ C5.2 - Piloter la remise en conformité sur les pannes nouvelles ou complexes afin d'accompagner le personnel dans son intervention de réparation ou de maintenance des matériels d'agroéquipement</li> <li>▪ C5.3 - Consulter le CRM/GRC (programme SAP) afin de s'assurer que le concessionnaire a enregistré la modification ou la réparation du matériel d'agroéquipement</li> <li>▪ C5.4 - Contrôler la conformité des réparations ou des mises à jour pour s'assurer de l'opérationalité du matériel en récupérant les pièces usagées ou en vérifiant la version du fichier installée sur le matériel d'agroéquipement</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les procédures d'envoi de composants nécessaires et/ou de la mise à jour logicielle sont respectées ; ils sont transmis à l'intervenant dans le respect des délais.</li> <li>▪ Les pièces envoyées correspondent à l'ordre de réparation ou le devis accepté par le client final.</li> <li>▪ Les procédures de contrôle de la réalisation de remise en conformité sont respectées et effectuées correctement. La conformité des réparations et de mise à jour des logiciels est vérifiée</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Assistance technique sur le site du concessionnaire / du client en agroéquipement.</li> </ul>	<p>dysfonctionnement/la panne en le questionnant et en reformulant ses réponses</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>C1.3 - Assurer, le cas échéant, la réception du ou des matériel(s) d'agroéquipement en respectant les procédures afin de réaliser un diagnostic et/ou de les envoyer à l'usine du constructeur pour une réparation</li> </ul> <p><b>C2 – Collecter, analyser, traiter toutes les informations techniques nécessaires en exploitant les bases de données du constructeur ou interne pour réaliser l'assistance technique et/ou le diagnostic technique du matériel d'agroéquipement présentant un dysfonctionnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>C2.1 - Ecouter et recueillir les informations fournies par le concessionnaire ou par l'inspecteur technique afin d'établir un premier diagnostic.</li> <li>C2.2 - Questionner le concessionnaire ou l'inspecteur technique afin de compléter les symptômes décrits.</li> <li>C2.3 - Consulter la fiche produit, l'historique du matériel afin de vérifier si le symptôme décrit a déjà fait l'objet d'une note technique (incidents, révisions) du constructeur et d'apporter des éléments de réponse au concessionnaire ou à l'inspecteur technique.</li> </ul>		<p>reformulation est validée par le concessionnaire ou l'inspecteur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le(s) matériel(s) sont réceptionnés selon les procédures définies.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les procédures et techniques de recueil d'information sont bien appliquées</li> <li>Toutes les informations et tous les documents nécessaires au traitement de la demande et à l'intervention sont collectés (plans, documents, avis des utilisateurs, description des symptômes et des phénomènes apparents, relevés de mesures, fiches produits, historique du matériel).</li> <li>La qualité du questionnement permet de compléter les symptômes décrits par l'utilisateur.</li> <li>Les informations collectées sont complètes ; elles sont correctement analysées et triées pour pouvoir débiter l'assistance technique.</li> </ul>
<p><b>C3 – Réaliser sur place ou à distance par télédiagnostic, ou faire réaliser à distance par le concessionnaire ou l'inspecteur technique itinérant des tests pour émettre des hypothèses sur le(s) dysfonctionnement(s) du matériel</b></p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>L'ensemble des informations techniques nécessaires au diagnostic est recensé.</li> </ul>

	<p><b>d'agroéquipement en utilisant les appareils de diagnostic adaptés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C3.1 - Exploiter efficacement le CRM/GRC afin de rechercher les informations techniques (notices du constructeur) relatives au(x) matériel(s) d'agroéquipement permettant de réaliser ou faire réaliser des tests.</li> <li>▪ C3.2 - Choisir l'outil de diagnostic adapté (PC, mallette diagnostique, multimètre...) pour mesurer les paramètres et interpréter les écarts des données relevées par rapport aux données constructeurs.</li> <li>▪ C3.3 - Recueillir ou relever tous les paramètres fonctionnels et indices nécessaires pour comprendre les origines du dysfonctionnement.</li> <li>▪ C3.4 - Réaliser une synthèse des résultats du test, formuler un diagnostic ou émettre des hypothèses pertinentes sur le dysfonctionnement pour permettre une intervention de maintenance adaptée.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les choix de l'outil de diagnostic est pertinent ; les mesures sont réalisées correctement et les écarts significatifs identifiés.</li> <li>▪ Les causes potentielles du dysfonctionnement sont identifiées. Elles sont cohérentes au regard des informations recueillies</li> <li>▪ Les résultats recueillis sont clairs, utiles et synthétisés dans une démarche de diagnostic.</li> <li>▪ Les hypothèses envisagées sont correctement argumentées.</li> </ul>
<p><b>C4 – Identifier les causes de la panne en exploitant les données relevées et les informations disponibles pour proposer des solutions d'intervention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C4.1 – Comparer, analyser et interpréter les résultats de mesure aux valeurs de références pour confirmer le dysfonctionnement.</li> <li>▪ C4.2 – Rechercher et identifier, au regard des résultats obtenus, l'origine du dysfonctionnement</li> <li>▪ C4.3 – Réaliser si nécessaire, en cas de pannes ou de dysfonctionnements complexes, des contrôles complémentaires.</li> <li>▪ C.4.4 – Consulter, le cas échéant, les experts Usine pour la recherche et la construction d'une solution technique</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les résultats des contrôles et mesures sont correctement interprétés.</li> <li>▪ Les préconisations formulées, qui en découlent, sont cohérentes au regard des analyses faites</li> <li>▪ Les contrôles complémentaires réalisés, le cas échéant, sont pertinents</li> <li>▪ Les procédures de consultation des experts Usine sont bien appliquées le cas échéant</li> <li>▪ L'origine du dysfonctionnement est identifiée ; les fonctions et</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C4.5 - Rechercher, à l'aide des outils d'information techniques, les composants à remplacer.</li> <li>▪ C4.6 - Préconiser le type d'intervention à réaliser sur le ou les matériels d'agroéquipement (organes ou pièces à réparer ou à remplacer) pour réparer et remettre en conformité le matériel.</li> <li>▪ C4.7 - Transmettre, le cas échéant, au concessionnaire ou à l'inspecteur technique itinérant, en amont de l'intervention de remise en conformité, la note technique détaillant les opérations à réaliser dans le respect des délais préconisés par le constructeur</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les procédures d'envoi de composants nécessaires et/ou de la mise à jour logicielle sont respectées ; ils sont transmis à l'intervenant dans le respect des délais.</li> <li>▪ Les pièces envoyées correspondent à l'ordre de réparation ou le devis accepté par le client final.</li> <li>▪ Les procédures de contrôle de la réalisation de remise en conformité sont respectées et effectuées correctement. La conformité des réparations et de mise à jour des logiciels est vérifiée</li> </ul>
	<p><b>C5 – Piloter et s'assurer de la remise en conformité ou de la réalisation de la réparation du ou des matériel(s) d'agroéquipement en contrôlant l'intervention réalisée afin de garantir son bon fonctionnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C5.1 - Déclencher l'envoi des pièces, ou l'envoi de la mise à jour logicielle, nécessaires pour réparer et remettre en conformité le matériel d'agroéquipement.</li> <li>▪ C5.2 - Piloter la remise en conformité sur les pannes nouvelles ou complexes afin d'accompagner le personnel dans son intervention de réparation ou de maintenance des matériels d'agroéquipement</li> <li>▪ C5.3 - Consulter le CRM/GRC (programme SAP) afin de s'assurer que le concessionnaire a enregistré la modification ou la réparation du matériel d'agroéquipement</li> <li>▪ C5.4 - Contrôler la conformité des réparations ou des mises à jour pour s'assurer de l'opérationnalité du matériel en récupérant les pièces usagées ou en vérifiant la version du fichier installée sur le matériel d'agroéquipement</li> </ul>		

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>
<b>A2 - Gestion des garanties, des demandes d'homologation, réclamations, litiges et expertise</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des demandes de prises en charges d'interventions techniques (garantie, homologation)</li> <li>Suivi des différents dossiers de réclamations des concessionnaires jusqu'à la résolution du litige.</li> </ul>	<b>C6 – Etudier et assurer le suivi des demandes de garantie en respectant les procédures pour prendre en charge le dossier client suivant les obligations commerciales et réglementaires en vigueur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>C6.1 - Assurer régulièrement le suivi, selon les procédures de l'entreprise, pour prendre connaissance des demandes de prise en charge faites par les concessionnaires en agencements</li> <li>C6.2 - Vérifier les informations communiquées par le concessionnaire (pièces remplacées ou à remplacer, coût main d'œuvre facturé ou à facturer) pour s'assurer de la complétude du dossier</li> <li>C6.3 - Examiner le dossier de demande de prise pour prononcer sur la recevabilité du dossier de demande de garantie</li> <li>C6.4 - Transmettre aux concessionnaires et/ou à l'inspecteur technique la décision motivée pour l'informer des suites données à sa demande</li> <li>C6.5- Organiser le remplacement du matériel ou de la pièce le cas échéant en définissant le planning d'intervention afin de répondre aux contraintes du concessionnaire.</li> <li>C6.6 - Récupérer et analyser les composants échangés afférents à chaque garantie validée par le constructeur.</li> </ul>	<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b> <b>Etude de cas (1h)</b> A partir d'une demande de garantie, le candidat procédera à une étude du dossier afin de donner une suite appropriée à la situation donnée : prise en charge totale, prise en charge partielle ou refus de garantie <b>Observations en situations reconstituées (1h) devant un jury composé de deux professionnels, suivi d'un entretien (15min) :</b> A partir d'une réclamation ou d'un litige client, le candidat apportera une solution appropriée à la situation donnée.
		<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les procédures de suivi de garanties sont bien appréhendées et appliquées</li> <li>Tout dossier de demande de garantie est complet : aucune pièce justificative manquante ou erronée.</li> <li>La recevabilité du dossier est examinée. Les informations transmises sont vérifiées.</li> <li>Le suivi des demandes de garanties est assuré. La décision motivée est transmise à l'intervenant.</li> <li>Le remplacement du matériel ou des pièces sont planifiés et organisés efficacement.</li> <li>Les travaux réalisés sont contrôlés.</li> </ul>

	<p><b>C7 – Traiter les réclamations et litiges pour les prendre en charge dans le respect des conditions générales de vente du matériel d'agroéquipement afin d'apporter une solution au client</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C7.1 – Ecouter le client en ayant une posture adaptée pour traiter les réclamations clients</li> <li>▪ C7.2 – Questionner le concessionnaire / le client pour appréhender et identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige exprimé</li> <li>▪ C7.3 - Rechercher les informations liées au(x) matériel(s) (notices d'utilisation, documentations techniques...) pour argumenter une réponse</li> <li>▪ C7.4 - Rechercher les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige en tenant compte des procédures du constructeur et réglementaires en vigueur.</li> <li>▪ C7.5 - Veiller à ce qu'une réponse adaptée à la situation soit fournie au concessionnaire / au client dans les meilleurs délais.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les techniques d'écoute sont adaptées pour permettre à la situation de gestion des réclamations (voix posée, attitude rassurante...)</li> <li>▪ Les questions posées sont adaptées pour permettre d'identifier la raison de la réclamation ou du litige</li> <li>▪ Les raisons de la réclamation ou du litige sont clairement identifiées. Elles sont confirmées par le client</li> <li>▪ Les informations collectées pour traiter le litige ou la réclamation sont pertinentes.</li> <li>▪ Les procédures de gestion des réclamations clients en vigueur sont bien appréhendées ; elles sont correctement appliquées (contrôle de la garantie, consultation du contrat, respect des obligations commerciales...).</li> <li>▪ Différentes solutions pour résoudre le litige ou la réclamation sont identifiées.</li> <li>▪ Une réponse adaptée est apportée dans les meilleurs délais.</li> </ul>
<p><b>C8 – Accompagner l'expert lors de litiges en précontentieux en apportant une expertise technique pour traiter un litige</b></p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les informations nécessaires au traitement du dossier sont rassemblées ; le dossier technique est complet.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>C8.1 - Préparer le dossier technique pour apporter les informations et les pièces administratives nécessaires relatives au matériel endommagé (facture d'achat de l'équipement, avis techniques de l'utilisateur, notice du matériel ou de l'équipement, rapport des mises à jour matériel et/ou interventions de maintenance réalisées...).</li> <li>C8.2 - Présenter à l'expert le dossier pour préparer la négociation sur les différentes causes possibles du litige en amont de la visite chez le concessionnaire/client.</li> <li>C8.3 - Réaliser une estimation chiffrée des travaux pour la remise en conformité ou le remplacement du matériel</li> <li>C8.4 - Assister l'expert lors de sa visite en apportant un conseil technique afin d'apporter une réponse adaptée au traitement du litige</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le candidat présente et argumente les éléments du dossier auprès de l'expert. Des précisions techniques sont apportées à la demande de l'expert. Elles sont justes et précises.</li> <li>Le chiffrage des travaux pour exécuter la remise en conformité ou remplacer le matériel est cohérent.</li> <li>L'indemnisation proposée est conforme aux procédures de traitement des préjudices ; elle est adaptée au préjudice subis.</li> </ul>
--	---	--

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'EVALUATION	CRITÈRES D'EVALUATION
<b>A3 - Animation de formations techniques et démonstration du ou des matériel(s) d'agroéquipement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Création de support d'animation ou de formation technique.</li> <li>Animation de formations techniques ou assistance technique sur les matériels</li> </ul>	<b>C9 - Créer un support destiné à la formation technique des concessionnaires de matériels d'agroéquipement pour animer des formations en présentiel ou à distance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>C9.1 - Consulter et utiliser la (les) documentation(s) technique(s) (notices d'utilisation, rapports d'incidents) du ou des matériel(s) d'agroéquipement, écrite en langue étrangère pour élaborer et décrire des modes opératoires (montage, préparation, réglage, mise en</li> </ul>	<b>Observation en situation</b> reconstituée devant un jury évaluateur composé de deux professionnels et d'un formateur n'ayant pas participé à la formation du candidat A partir d'une problématique technique rencontrée en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>La documentation nécessaire à la conception du support pédagogique est identifiée et rassemblée</li> <li>Le support pédagogique est réalisé en cohérence totale avec la documentation(s) existante(s) ; il est complet</li> </ul>

<p>d'agroéquipement (essai, mise en route...).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement</li> </ul>	<p>route, dépannage...) nécessaires à l'élaboration du support</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C9.2 - Concevoir le support pédagogique de présentation du ou des matériel(s) d'agroéquipement en s'assurant de décrire de manière claire et précise les modes opératoires relatifs au montage, paramétrage, mise en route, démarrage, utilisation et au dépannage</li> <li>▪ C9.3 - Concevoir des outils pédagogiques numériques simples (tutoriels, capsules vidéo, ...) pour la présentation du ou des matériel(s) d'agroéquipement, leur mise en route, leur utilisation, leur entretien,...</li> </ul>	<p>et de supports qu'il aura constitués, le candidat animera une session de formation (30min). Cette animation sera suivie d'un entretien avec le jury évaluateur (15min)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le document pédagogique est clair, son contenu précis et adapté aux objectifs de la formation envisagée</li> <li>▪ Les outils numériques conçus sont précis et adaptés aux objectifs formatifs visés</li> </ul>
<p><b>C10 – Animer des formations en présentiel, en s'appuyant sur les supports conçus au préalable, pour former le personnel de l'atelier de concession (chefs d'ateliers et techniciens) à la mise en route, l'utilisation et la maintenance préventive des machines d'agroéquipement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C10.1 – Définir clairement les objectifs de la formation au regard des besoins des ateliers</li> <li>▪ C10.2 - Concevoir une séquence de formation en présentiel cohérente au regard des objectifs fixés sur le démarrage, le fonctionnement ou le dépannage du (des) matériel(s) d'agroéquipement</li> <li>▪ C10.3 – Planifier une formation en tenant compte des impératifs des concessions et des contraintes logistiques</li> <li>▪ C10.4 - Animer une formation en présentiel, en utilisant le cas échéant des outils pédagogiques digitaux, à l'utilisation en condition réelle du (des) matériel(s) d'agroéquipement pour expliquer le fonctionnement, l'entretien, les réglages/paramétrages à réaliser, les conditions d'utilisation et les gestes professionnels à adopter afin d'optimiser les performances de la machine.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les objectifs de la formation sont clairement définis.</li> <li>▪ La séquence de formation conçue répond aux objectifs de formation visés : découverte et connaissance produit ; étapes de prise en main et conseils d'utilisation ; description du processus de maintenance préventive</li> <li>▪ La planification de la formation est adaptée aux disponibilités du réseau</li> <li>▪ Les contenus et la démarche de formation sont adaptés aux besoins exprimés par les concessionnaires.</li> <li>▪ Les techniques pour s'assurer de la bonne compréhension des contenus et de leur mise en application sont maîtrisées : la</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C10.5 – Adapter son intervention aux personnes formées en utilisant des méthodes pédagogiques adéquates pour faciliter leur compréhension, et en ayant les cas échéant une approche adaptée pour comprendre ou se faire comprendre d'une personne présentant un handicap</li> <li>▪ C10.6 – S'assurer de la bonne compréhension des contenus de formation par le personnel de l'atelier de concession</li> </ul>		<p>pédagogie est adaptée aux personnes formées ; les contenus de la formation pour leur mise en application sont compris par les personnes des ateliers de concession.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des techniques adaptées sont mises en place, le cas échéant, pour comprendre ou se faire comprendre d'une personne présentant un handicap</li> </ul>
	<p><b>C11 – Animer des formations à distance pour former le personnel de l'atelier de concession (chefs d'ateliers et techniciens) à la mise en route, l'utilisation et la maintenance préventive des machines d'agroéquipement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C11.1 – Appréhender les spécificités pédagogiques de la classe virtuelle et des formations en e-learning afin d'adapter sa posture de formateur</li> <li>▪ C11.2 – A partir des objectifs définis, concevoir une formation e-learning adaptée au public visé</li> <li>▪ C11.3 – A partir des objectifs définis, concevoir le déroulement d'une classe virtuelle adaptée au public visé</li> <li>▪ C11.4 – Animer une classe virtuelle en suscitant l'intérêt et maintenant l'attention des participants</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les spécificités pédagogiques des formations à distance sont bien appréhendées</li> <li>▪ La formation e-learning est adaptée aux objectifs visés</li> <li>▪ La séquentialisation de la classe virtuelle est adaptée aux objectifs visés</li> <li>▪ Les outils virtuels sont utilisés à bon escient pour susciter l'intérêt et maintenir l'attention des participants</li> </ul>
	<p><b>C12 – Accompagner, le cas échéant, des personnels de concession en dispensant des formations spécifiques pour faciliter la mise en route/prise en main du ou des matériel(s) d'agroéquipement dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C12.1 – Identifier les difficultés de mise en route/prise en main du ou des matériel(s) d'agroéquipement rencontrées par le(s) concessionnaire(s)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les difficultés chez le(s) concessionnaires, pour la mise en route / prise en main du ou des matériel(s) d'agroéquipement, sont identifiées</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>C12.2 – Mettre en place un accompagnement adapté aux difficultés rencontrées pour faciliter la mise en route/prise en main du ou des matériel(s) d'agroéquipement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un accompagnement adapté pour la mise en route/prise en main des matériels par les concessionnaires est mis en œuvre</li> </ul>
--	---	--

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'EVALUATION	CRITÈRES D'EVALUATION
<b>A4 – Capitalisation de l'information et diffusion auprès des services internes et/ou concessionnaires de matériels d'agroéquipements</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rédaction de rapports de diagnostics (description des dysfonctionnements et/ou difficultés techniques rencontrées...).</li> <li>Formalisation de solutions de maintenance préventive ou corrective</li> </ul>	<b>C13 – Capitaliser sur les informations relatives aux interventions réalisées sur pannes complexes ou nouvelles afin de formaliser des méthodes de maintenance préventive ou corrective</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>C13.1 – Saisir ou faire saisir par les concessionnaires dans le CRM/GRC des rapports d'incidents (historique des pannes, garanties, litiges...) clairs et précis afin d'en faciliter l'exploitation.</li> <li>C13.2 – Analyser l'ensemble des interventions réalisées sur une période donnée pour en rédiger le bilan général</li> </ul>	Réalisation et présentation d'un dossier professionnel relatif à la présentation de matériels d'agroéquipement et de solutions techniques pour leur entretien et leur maintenance devant un jury composé de deux professionnels (durée : 40min de présentation + 20min d'entretien avec le jury).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les rapports d'incidents saisis sont clairs, précis et exploitables</li> <li>Le bilan général est complet, recouvrant l'analyse de l'ensemble des interventions réalisées sur la période définie</li> <li>Les éléments à mettre à jour sont identifiés ; la database est bien alimentée, sans omissions</li> <li>Les propositions de solutions d'amélioration de maintenance</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Préparation et mise à dispositions de documents techniques destinés aux équipes internes ou aux concessionnaires</li> <li>Remontée d'incidents identifiés ou observés à la maison mère.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>C13.3 - Recenser et analyser les rapports d'incidents, des pannes récurrentes au(x) matériel(s) d'agroéquipement à mettre à jour, ainsi que les solutions apportées, afin d'alimenter la base de données interne à l'entreprise</li> <li>C13.4 - Proposer et formaliser des solutions d'amélioration de maintenance préventive ou corrective pour faciliter les interventions sur les matériels d'agroéquipement</li> <li>C13.5 - Réaliser des notes d'actions de maintenance préventive, améliorative ou corrective pour les transmettre à son réseau de concessionnaires afin de corriger ou prévenir d'autres problématiques.</li> <li>C13.6 - Informer régulièrement son responsable hiérarchique de l'avancement des travaux, des incidents et des modifications par rapport aux prévisions.</li> </ul>		<p>préventive ou corrective sont cohérentes et pertinentes au regard des analyses réalisées ; elles sont validées par la hiérarchie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les notes techniques d'actions de maintenance préventive, améliorative ou corrective sont exploitables et adaptées aux interventions visées.</li> <li>La diffusion en interne et auprès du réseau de concessionnaire est assurée</li> <li>Les informations remontées au responsable sur les travaux, les incidents et les modifications par rapport aux prévisions sont complètes et précises</li> </ul>
<p><b>C14 – Rédiger les bilans techniques des différents matériel(s) d'agroéquipement à partir des rapports techniques d'intervention complexe pour en assurer le suivi auprès de la maison mère, de l'usine du constructeur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>C14.1 – Exploiter les rapports d'intervention technique en identifiant et appréhendant les dysfonctionnements et problèmes techniques complexes et/ou non encore identifiés par le constructeur, en analysant les interventions techniques réalisées pour en assurer le traitement</li> <li>C14.2 - Réaliser des synthèses explicatives : des dysfonctionnements et problèmes techniques complexes et/ou non encore identifiés par le constructeur, ou de défauts de montage rencontrés par les concessionnaires sur</li> </ul>			<p>Tous les problèmes techniques relevant de dysfonctionnements et pannes techniques complexes (pannes anormales et inexplicables,...) et/ou non encore constatés par le constructeur sont identifiés et bien appréhendés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les documentations explicatives réalisées sont exploitables par la maison mère pour formaliser de nouveaux processus d'intervention : qualité des synthèses descriptives et</li> </ul>

	<p>les matérielle(s) d'agroéquipement ; process mis en œuvre et interventions techniques réalisées pour en assurer le traitement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C14.3 – Réaliser une documentation explicative exploitable par la maison mère : description technique illustrée par des montages photos, traduction en anglais,...</li> <li>▪ C14.4 – Assurer le relais auprès de la maison mère en apportant les informations complémentaires nécessaires dans un souci d'amélioration continue.</li> </ul>		<p>explicatives, des illustrations photos réalisées, de la traduction en anglais ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les fiches techniques réalisées respectent les formats définis au sein de l'entreprise</li> <li>▪ Les informations complémentaires apportées sont pertinentes par rapport aux questionnements des techniciens de la maison mère</li> </ul>
<p><b>C15 – Appréhender et traiter les informations techniques d'usine pour les diffuser vers les concessionnaires et les équipes internes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C15.1 - Appréhender les documents d'usine rédigés en langue étrangère pour en comprendre les informations techniques</li> <li>▪ C15.2 – Concevoir et rédiger les documents techniques à diffuser auprès des concessionnaires et des équipes internes</li> <li>▪ C15.3 - Transmettre les documents techniques aux concessionnaires et aux équipes internes</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les contenus des documents d'usine sont bien appréhendés et leurs contenus, compris</li> <li>▪ Les documents techniques sont complets et compréhensibles par les utilisateurs internes et les concessionnaires ; les formats définis au sein de l'entreprise sont respectés</li> <li>▪ La diffusion en interne et auprès du réseau de concessionnaire est assurée dans le respect des délais fixés par l'usine</li> </ul>

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)**

**Accord du 28 mars 2022**

relatif au don de jour de repos

NOR : ASET2250694M

IDCC : 43

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

**FICIME ;**

**CGI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les contraintes particulières des collaborateurs ayant un enfant malade, en situation de handicap ou victime d'un accident et rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-65-1 du code du travail) et des collaborateurs proches aidants accompagnant une personne en perte d'autonomie, présentant un handicap, victime d'un accident ou souffrant d'une maladie grave (L. 3142-25-1 du code du travail).

Les partenaires sociaux ont également souhaité que les entreprises de la branche s'inscrivent dans une dynamique de valorisation de la solidarité entre les salariés de ces entreprises. Le présent accord pédagogique matérialise cette volonté en permettant la mise en œuvre des dispositions relatives au don de jours de repos.



## **Article 1<sup>er</sup> | Objet et effet de l'accord**

Les entreprises de la branche pourront mettre en œuvre le don de jours aux conditions prévues par le présent accord sauf dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise souhaite mettre en œuvre ce dispositif, elle pourra également le faire par décision unilatérale, laquelle ne pourra modifier les dispositions ci-après que de manière favorable.

Le présent dispositif permettra à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dans les conditions ci-dessous.

Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

## **Article 2 | Conditions d'ouverture**

Le don de jours de repos est prévu par plusieurs articles du code du travail visant différentes situations. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent permettre à tout salarié remplissant les conditions suivantes de pouvoir en bénéficier :

- le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans et l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- le salarié vient de perdre un enfant de moins de 25 ans ou une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (art. L. 1225-65.1 du code du travail) ;
- le salarié est un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, telle que visée par l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

## **Article 3 | Jours de repos cessibles**

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut donc concerner :

- les jours correspondant à la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;
- et tout autre jour de récupération non pris (ancienneté...).

Ces jours doivent être disponibles. Il n'est pas possible de céder des jours de repos par anticipation s'ils ne sont pas encore acquis. Les temps de repos stockés sur un compte épargne-temps peuvent être également cédés.

## **Article 4 | Démarches**

### **Salariés souhaitant faire un don**

Tout salarié titulaire d'un CDI, avec une ancienneté d'au moins 1 an, ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable.

## Salariés bénéficiaires du don

Le salarié bénéficiaire du don en fonction de sa situation adresse à l'employeur :

- soit un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables ;
- soit pour le salarié proche aidant, des justificatifs prévus en application de l'article D. 3142-8 du code du travail ;
- soit un certificat de décès.

## Article 5 | Formalisation des dons

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, et selon une procédure qui sera mise en place dans chaque entreprise avec l'accord de l'employeur.

En outre, le salarié aura la possibilité de préciser s'il souhaite que ce don de jours de repos soit affecté à un salarié précis ou non et dans ce cas, il en indiquera le nom.

Le nom du salarié donateur ne sera pas communiqué au salarié bénéficiaire. Ces jours seront utilisés en priorité et, le cas échéant, complétés par des jours disponibles dans le fonds. Enfin, le don de ces jours de repos pourra éventuellement faire l'objet d'un abondement par l'entreprise.

## Article 6 | Situation du salarié

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail, dans la mesure où il est neutralisé.

## Article 7 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 9 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

## Article 10 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

## Article 11 | Publicité et date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet au lendemain de la date de son dépôt.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)**

**Avenant du 28 mars 2022**

relatif à la modification de l'article 28 de la convention collective

NOR : ASET2250693M

IDCC : 43

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

**FICIME ;**

**CGI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité faire évoluer les dispositions de l'article 28 de la convention collective dans l'objectif de valoriser l'ancienneté des employés.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 28 relatif à la prime d'ancienneté**

Les dispositions de l'article 28 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés de la catégorie « Employés » « ayant acquis dans l'entreprise une ancienneté de deux, quatre, six, huit, dix, douze, quatorze, quinze années, dix-sept années, vingt années et plus.

Son importance est de 2 %, 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 %, 14 %, 15 %, 17 % et 20 % calculée sur le salaire minimum garanti de la profession qui correspond à la position hiérarchique de chaque intéressé

Ancienneté acquise	Taux applicable
2	2 %
4	4 %
6	6 %
8	8 %
10	10 %
12	12 %
14	14 %
15	15 %
17	17 %
20	20 %

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés de la catégorie « Agents de maîtrise » ayant acquis dans l'entreprise une ancienneté de deux, quatre, six, huit, dix, douze, quatorze et quinze années, et plus.

Son importance est de 2 %, 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 %, 14 % et 15 % calculée sur le salaire minimum garanti de la profession qui correspond à la position hiérarchique de chaque intéressé.

Ancienneté acquise	Taux applicable
2	2 %
4	4 %
6	6 %
8	8 %
10	10 %
12	12 %
14	14 %
15	15 %

Cette prime, ainsi calculée, s'ajoute au salaire de base. Elle doit faire l'objet d'une mention spéciale sur la fiche de paie.

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise, quels que soient l'emploi et le coefficient du début.

En ce qui concerne les cadres dotés d'un coefficient inférieur à C15, les dispositions énoncées ci-dessus leur sont intégralement étendues.

Ces appointements des cadres confirmés, dont le coefficient est égal ou supérieur au coefficient C15 sont déterminés forfaitairement de gré à gré. En plus du salaire minimum garanti de la profession découlant du coefficient hiérarchique de l'intéressé, la rémunération globale

tient compte de compléments résultant de la valeur individuelle, des conditions de travail et de l'expérience acquise.

Les modalités qui précèdent ne font pas obstacle à des dispositions ou à des accords particuliers plus favorables, qui pourraient être appliqués ou signés au sein de chaque entreprise.

L'augmentation de la prime d'ancienneté ne peut en aucun cas se substituer aux éventuelles augmentations de salaires.

## **Article 2 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3 | Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

## **Article 4 | Dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

## **Article 5 | Entrée en vigueur**

Le présent accord prend effet au lendemain de la date de son dépôt.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX  
ET LIQUEURS DE FRANCE**

**Avenant n° 25 du 13 mai 2022**  
relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022

NOR : ASET2250708M

IDCC : 493

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

**CNVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 24 du 4 février 2022 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

Les parties signataires du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension ; à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des aug-



mentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux entreprises soumises à l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

## **Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels**

Conformément à l'engagement paritaire mentionné dans l'avenant n° 22 du 19 mars 2021, dans l'avenant n° 23 du 22 octobre 2021 puis dans l'avenant n° 24 du 4 février 2022, le présent accord s'inscrit dans la continuité du travail commencé en 2021, portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille des salaires minima conventionnels.

La négociation du présent accord a pour objectif de fixer des salaires minima conventionnels, lesquels ont vocation à s'appliquer à l'échelon national à l'ensemble des entreprises du secteur.

Cette négociation des minima conventionnels est donc par nature et chaque année, distincte des éventuelles négociations menées au niveau régional entre des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, ainsi que des négociations internes aux entreprises de la branche : ces négociations, lorsqu'elles existent, peuvent en effet aboutir à la conclusion de grilles de salaires applicables au niveau régional ou interne à l'entreprise, sous réserve de respecter les minima conventionnels de branche.

Toutefois, compte tenu de la volonté paritaire formulée depuis deux années d'aérer la grille et du travail poursuivi cette année, les partenaires sociaux :

- d'une part, soulignent la nécessité absolue de décorréliser ce travail approfondi d'aération de la grille des salaires minima de la branche, des éventuelles négociations régionales et/ou internes qui se déroulent au sein des entreprises du secteur, sans que celles-ci ne puissent aboutir à des salaires inférieurs aux minima conventionnels ;
- d'autre part, prennent acte que cette distinction qu'il convient d'effectuer entre les différents niveaux de négociation est un élément essentiel à la conclusion du présent accord et à la poursuite du travail initié sur le renforcement des écarts entre les positions hiérarchiques de la grille.

Dans ce contexte, il est convenu entre les parties signataires du présent accord :

- de poursuivre autant que possible le travail d'aération de la grille des minima conventionnels et d'amélioration de l'attractivité des métiers et des emplois de la branche ;
- une revalorisation des salaires minima conventionnels par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 24 du 4 février 2022 de la convention collective nationale.

Les salaires minima conventionnels applicables à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022 sont fixés conformément au barème suivant :

(En euros.)

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 h (35 h/semaine)
1A	1 655
1B	1 685
1C	1 715
2A	1 725

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 h (35 h/semaine)
2B	1 745
2C	1 765
3A	1 785
3B	1 815
3C	1 835
4A	1 845
4B	1 885
5A	1 985
5B	2 035
5C	2 155
6A	2 285
6B	2 435
7A	2 415
8A	2 615
9A	2 945
9B	3 745
10A	4 565

## Article 2 | *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux de la branche renouvellent leur engagement à poursuivre autant que possible et prolonger leur réflexion et le travail initié portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille en prévision des prochaines négociations paritaires portant sur les salaires minima conventionnels pour 2023.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de se réunir paritairement dès lors que le montant du salaire minima conventionnel correspondant à la position hiérarchique 1A de la grille mentionnée ci-dessus deviendrait inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) du fait de l'augmentation de ce dernier en cours d'année.

## Article 3 | *Durée, entrée en vigueur et effets*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

A l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord, ce dernier entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2022 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une grille uniforme des salaires minima conventionnels.

#### **Article 4 | Dépôt, extension et publicité**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

*Fait à Paris, le 13 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX  
ET LIQUEURS DE FRANCE**

**Accord du 15 avril 2022**

relatif aux salaires de référence des chais de Cognac au 1<sup>er</sup> mars 2022

NOR : ASET2250683M

IDCC : 493

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

**SMC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT Chais de Cognac ;**

**CFE-CGC Chais de Cognac ;**

**CFDT Chais de Cognac ;**

**FO Chais de Cognac,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Cadre de la négociation**

Dans le cadre des dispositions de l'article 42 de l'avenant régional de la CNVS applicable au personnel des activités d'élaboration du cognac, qui indique que « des accords paritaires interviendront pour la fixation des salaires » correspondant aux emplois des différentes catégories de personnel, le président de la commission sociale paritaire du syndicat des maisons de cognac a invité les organisations syndicales à négocier sur ce sujet au cours de trois réunions qui se sont tenues le 28 février 2022, le 29 mars 2022 et le 7 avril 2022.

**Article 2 | Salaires de référence**

Les salaires de référence ont été revus dans la continuité des négociations engagées depuis 2011, dans un contexte particulier et inédit.

Le CNVS et les organisations syndicales de salariés ont procédé à deux revalorisations des minimas salariaux entre novembre 2021 et mars 2022 ce qui a eu pour effet d'annuler les écarts avec les minimas de la convention des chais de cognac sur la plupart des échelons de la grille. Par ailleurs le niveau d'inflation élevé en 2021 (2,8 % en glissement annuel) a ajouté une complexité supplémentaire.

Après trois réunions de négociation avec les organisations syndicales de salariés représentatives, les parties ont finalement convenu d'appliquer une revalorisation moyenne de la grille de + 2,8 % avec des taux différenciés par catégorie.

Cette approche différenciée a permis d'augmenter un peu plus significativement les écarts avec la CNVS là où ils étaient les plus faibles.

L'autre volonté exprimée par les parties était de se prémunir d'un rattrapage de la grille sur les premiers niveaux à la prochaine revalorisation du Smic annoncée par le gouvernement dans les prochaines semaines.

Les parties ont donc négocié pour obtenir des taux significatifs en particulier sur la catégorie ouvrier /employé sans pour autant négliger les catégories Agent de Maîtrise et Cadre qui ont vu également les écarts avec la CNVS se réduire considérablement en 2022.

Ainsi les salaires de référence applicables à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 sont revalorisés de + 2,8 % en moyenne. Par catégorie cette revalorisation est ventilée de la façon suivante :

■ Ouvrier/employé : 3,3 % ;

■ Agent de maîtrise : 2,7 % ;

■ Cadre : 2,4 %.

Le présent accord a fait l'objet d'un consensus unanime entre les parties à la négociation.

Les salaires de référence sont fixés conformément au barème suivant, pour une base mensuelle de 151,67 heures (35 heures par semaine) :

Catégories	Niveau Échelon	Salaire mensuel de référence 01/03/2022	% Moyen par catégorie vs CCC 2021
Ouvriers – employés	1 A	1 669 €	3,3 %
	1 B	1 680 €	
	1 C	1 701 €	
	2 A	1 715 €	
	2 B	1 737 €	
	2 C	1 752 €	
	3 A	1 775 €	
	3 B	1 804 €	
	3 C	1 842 €	
Agents de maîtrise	4 A	1 854 €	2,7 %
	4 B	1 903 €	
	5 A	1 991 €	
	5 B	2 041 €	
	5 C	2 137 €	
	6 A	2 303 €	
	6 B	2 446 €	

Catégories	Niveau Échelon	Salaire mensuel de référence 01/03/2022	% Moyen par catégorie vs CCC 2021
Cadres	7 A	2 460 €	2,40 %
	8 A	2 642 €	
	9 A	3 023 €	
	9 B	3 802 €	
	10 A	4 628 €	

### Article 3 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord signé sera déposé par le SMC à la DREETS sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Le SMC adressera également un exemplaire de l'accord signé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire de l'accord signé sera adressé à chaque partie signataire par le président de la commission paritaire dans les meilleurs délais.

*Fait à Cognac, le 15 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 14 avril 2022**  
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2250691M

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 :

**Préambule**

Par accord du 27 octobre 2021 relatif à la révision de l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes (IDCC 538) les signataires de la CCN manutention ferroviaire ont entendu uniformiser les assiettes des contributions conventionnelles (formation, dialogue social) et faciliter leur collecte en faisant appel pour les années 2022 et 2023 à un même organisme collecteur (l'OPCO de branche).

Ainsi, comme le rappelle l'article 2 de cet accord du 27 octobre 2021, les réflexions concernant la simplification de la collecte de la contribution « frais du paritarisme » ont conduit à la révision : de l'article 3-7-d mutualisation des frais du paritarisme liés aux réunions des instances et commissions (remplacement du taux fixé à titre expérimental, modification des modalités de collecte dans le sens d'une harmonisation de celle-ci envers les employeurs qu'ils soient ou non adhérents au Samera, et uniformisation de l'assiette avec celle de la contribution conventionnel formation).

À ce titre, les parties signataires de l'accord du 27 octobre 2021- ont souligné que les dispositions ainsi modifiées se substituent à toute disposition antérieure et notamment à celle initialement prévue à l'article 14-2 Financement de la commission de suivi de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 ayant instauré le régime de prévoyance non-cadres de la branche manutention ferroviaire (et de tout avenant ou accord de prévoyance non-cadres ultérieurement conclu).



En conséquence, l'article 3 de cet accord du 27 octobre 2021 a fixé le taux de la cotisation à percevoir au titre du financement des frais du paritarisme à 0,0085 % de la masse salariale brute correspondant à l'assiette de la contribution conventionnelle formation (ou « contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle »).

Comme rappelé précédemment cette cotisation ou contribution au financement des frais du paritarisme se substitue à celle initialement prévue par l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 instituant un régime de prévoyance non cadres ce qui conduit les signataires du présent accord à réduire de 0,01 % le taux de cotisation du régime de prévoyance soit de 0,68 % à 0,67 %.

## **Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article 12 « Cotisations du régime et répartition de l'accord instituant un régime de prévoyance non-cadres au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes » à laquelle lui est substituée la rédaction suivante**

### **« Article 12 | Cotisations du régime et répartition**

#### **Article 12.1 | Financement du régime**

##### **a) Financement du régime proprement-dit**

La cotisation globale destinée au financement du régime, à sa gestion et à son pilotage (art. 13-3) est fixée à 0,67 % du salaire de référence (défini à l'article 10).

#### **Article 12.2 | Modalités**

La répartition des cotisations est la suivante :

- 50 % de la cotisation pour le salarié ;
- 50 % de la cotisation pour l'employeur.

Les cotisations correspondant à la participation des salariés feront l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur leur salaire. Le taux de cotisation est identique pour tous les salariés relevant de la catégorie de personnel définie à l'article 8 du présent accord. »

## **Article 2 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Afin de privilégier la couverture pour tous et de préserver la mutualisation du régime, et a fortiori en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant**

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-10 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article du présent accord et de l'article 41 des dispositions communes de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes, et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

## **Article 4 | Date d'application de l'article 1<sup>er</sup>. Entrée en vigueur de l'accord**

La date d'application du changement du taux de la cotisation de 0,68 % à 0,67 % prévu à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Le présent accord est conclu, pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

#### **Article 5 | Dépôt de l'accord. Extension**

Le présent avenant 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. 2231-6, L. 2261-1 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 14 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 6 avril 2022**  
relatif aux salaires applicables au 1<sup>er</sup> mai 2022

NOR : ASET2250707M

IDCC : 637

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

**FEDEREC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FNST CGT ;**

**UFIC-UNSA ;**

**FO Métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **I. Barème des salaires minima conventionnels**

Les minimas conventionnels issus de l'accord du 6 octobre 2021 sont revalorisés et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1<sup>er</sup> mai 2022.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60-2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

### **II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon le dernier panorama de la branche, les femmes représentent 22 % de l'effectif de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste donc un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'Opco 21.

Dans ce cadre, les outils de promotion des métiers mettent en avant régulièrement des profils de femmes sur l'ensemble des métiers : films métiers, site internet dédié, communications externes...

### **III. Modalités d'application et impérativité de l'accord**

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

### **IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **V. Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 6 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexes 1

### Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022, base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 627,28	1 633,22	1 645,07	
II	1 656,96	1 668,81	1 686,61	
III	1 696,82	1 724,78	1 772,87	
IV	1 812,95	1 870,01	1 928,70	
V	2 011,05	2 128,57	2 246,12	
VI		2 345,93	2 539,90	2 968,92
VII		3 080,22	3 207,59	3 358,12

### Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération

Applicable au 1<sup>er</sup> mai 2022 - base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 665,18	1 667,52	1 674,88	
II	1 682,97	1 687,17	1 696,73	
III	1 707,00	1 735,13	1 783,51	
IV	1 823,83	1 881,23	1 940,27	
V	2 023,12	2 141,34	2 259,60	
VI		2 360,01	2 555,14	2 986,73
VII		3 098,70	3 226,84	3 378,27

**Accord du 8 mars 2022**

relatif à la mise en place d'un dispositif de participation

NOR : ASET2250668M

IDCC : 759

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

**FFPF ;**

**CPFM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**INTERCO CFDT ;**

**SNESF ;**

**SNT CGT ;**

**UNSF FO ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été conclu le présent accord :

**Préambule**

Conformément à l'article 155, V de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises dite « Pacte », du 22 mai 2019 (JO du 23 mai) et à l'article 118, II, 1° de la loi pour l'accélération et simplification de l'action publique du 7 décembre 2020, les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres se sont réunis afin de conclure un accord relatif à la mise en place de mécanismes d'épargne salariale. Ces dispositions permettront à toutes les entreprises, en particulier celles de moins de 50 salariés, de promouvoir en particulier le dispositif de la participation.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres ont la volonté de permettre aux entreprises de partager leur gain avec l'ensemble des salariés et par conséquent, engager leur motivation et améliorer la compétitivité de leur structure.

Dans ce contexte, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale IDCC 759 pourront opter pour la mise en place du dispositif de participation. Le régime de participation fixé est subsidiaire.

Il est précisé que, depuis la loi n° 010-1330 du 9 novembre 2010, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un

plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI, ce qui implique que toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord souhaitant adhérer au dispositif de participation proposé ci-après (titre 2), devra disposer d'un PEE ou PEI.

## **Article 1<sup>er</sup> | Dispositions générales**

### **Article 1.1 | Objet**

L'objet du présent accord est de permettre aux entreprises d'accéder, dans des conditions facilitées, à un dispositif de participation dont pourront bénéficier leurs salariés.

La participation est liée aux résultats de l'entreprise et existe en conséquence, dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation positive.

Cet accord, destiné prioritairement aux entreprises ayant un effectif de moins de 50 salariés, est également accessible aux autres entreprises de la branche des pompes funèbres. Cet accord est facultatif et sans effet sur les accords d'entreprise ou de groupe, en vigueur, ayant le même objet.

### **Article 1.2 | Champ d'application**

#### **1.2.1. Cas général**

Les dispositions du présent accord pourront s'appliquer à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective des pompes funèbres (IDCC 759) dès son extension et sous réserve de son agrément par le ministère du travail.

#### **1.2.2. Entreprises de moins de cinquante salariés**

Sont notamment concernées les entreprises de moins de cinquante salariés auxquelles l'ensemble des dispositions du présent accord a vocation à s'appliquer sous réserve de leur adhésion, selon un acte d'adhésion (annexe 1).

### **Article 1.3 | Bénéficiaires**

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, qu'elle qu'en soit la nature peuvent bénéficier de l'accord dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise concernée.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de deux mois au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail).

### **Article 1.4 | Clause de sauvegarde**

Le présent accord a été conclu au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de ces dispositions, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit à l'accord, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

## **Article 1.5 | *Suivi de l'accord***

Le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord est assuré par l'observatoire de la négociation collective défini présentement par l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020.

## **Article 1.6 | *Règlement des litiges***

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

## **Article 1.7 | *Révision***

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités suivantes :

La demande de révision est notifiée par son auteur aux parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec avis de réception, comportant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de modification.

Dans le délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord modifié.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi.

## **Article 1.8 | *Dénonciation***

Le présent accord pourra être dénoncé par une, plusieurs, ou toutes les parties signataires.

La dénonciation s'effectue selon les modalités visées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et prendra effet à l'issue d'un préavis de trois (3) mois.

## **Article 1.9 | *Dépôt, entrée en vigueur et durée de l'accord de branche***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de son agrément.

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail (DGT).

Dès lors que l'accord de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés et dans les conditions de l'article L. 2232-10-1, par document unilatéral de l'employeur.

Le présent accord sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

## **Article 2 | *Conditions d'application, option et participants***

Les entreprises de la branche peuvent opter, pour une durée indéterminée, pour l'application du dispositif de participation proposé par la branche selon les modalités suivantes et après agrément de ce dernier.



L'option pour l'application du régime de participation issu du présent accord peut s'effectuer, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, notamment par décision unilatérale de l'employeur prise après information du comité social et économique, s'il existe, donnant lieu à un dépôt auprès de l'administration sur la plateforme Téléaccord. Un accord type est joint en annexe au présent accord de branche.

Cette option s'effectue, pour les entreprises visées à l'article L. 3322-2 du code du travail, par accord conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail et déposé auprès de l'administration sur la plateforme Téléaccord.

En sus des bénéficiaires visés à l'article 3 du titre 1 relatif aux dispositions communes, les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier du régime de participation ainsi mis en place dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Pour information, à ce jour, en vertu de l'article L. 3323-6 du code du travail, les dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier du régime de participation s'il est mis en place dans des entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un tel régime.

En outre, en vertu de l'article L. 3324-2 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, les dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté de l'application de la formule légale.

### **Article 3 | Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)**

La réserve spéciale de participation (RSP) est calculée, après la clôture des comptes de chaque exercice, selon la formule légale suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

Dans laquelle :

- RSP = Réserve spéciale de participation ;
- B = Bénéfice net fiscal de l'entreprise ;
- C = Capitaux propres de l'entreprise ;
- S = Masse salariale de l'entreprise ;
- VA = Valeur ajoutée de l'entreprise.

Soit :

- B représente le bénéfice net, réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts, diminué de l'impôt correspondant et le cas échéant augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 du code du travail ;
- C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps ;

- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail sont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- VA représente la valeur ajoutée déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
  - 1° Les charges de personnel ;
  - 2° Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
  - 3° Les charges financières ;
  - 4° Les dotations de l'exercice aux amortissements ;
  - 5° Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
  - 6° Le résultat courant avant impôts.

## **Article 4 | Répartition de la réserve spéciale de participation**

Plusieurs modes de répartition sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 4.1.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 2, auprès de l'administration.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 3 décrite ci-dessous.

### **4.1. Modalités de répartition**

#### **Option 1 : répartition proportionnelle aux salaires**

La RSP est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le salaire n'est pris en compte que dans la limite d'un plafond égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption ou au congé de deuil et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

#### **Option 2 : répartition proportionnelle au temps de présence**

La RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption ou de congé de deuil) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle, période de mise en quarantaine), sont assimilées à des périodes de présence.

### Option 3 : utilisation combinée de plusieurs critères

La RSP est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des planchers et plafonds visés ci-dessous et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise. Les entreprises adhérentes ont la faculté de faire varier ces pourcentages et d'intégrer une fraction de répartition uniforme.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le salaire n'est pris en compte que dans la limite d'un plafond égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption ou au congé de deuil et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption ou de congé de deuil) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle, période de mise en quarantaine), sont assimilées à des périodes de présence.

### Option 4 : répartition uniforme

La RSP est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires (soit à parts égales).

## 4.2. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

## 4.3. Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des bénéficiaires/salariés pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

## Article 5 | Modalités de versement de la participation

### 5.1. Choix de l'affectation

Lors de la répartition de la participation, chaque salarié reçoit par courrier simple ou par voie dématérialisée les informations portant sur :

- a) la somme qui lui est attribuée au titre de la participation ;
- b) le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation ;
- c) le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- d) l'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Le salarié est présumé avoir été informé le 5<sup>e</sup> jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, à :

- un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) ;

ou,

- si l'entreprise a un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou inter-entreprises (PERCOI), ou encore un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO / PERECO-I).

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé au plus tard le dernier jour du cinquième mois de l'exercice suivant la clôture de celui au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, les entreprises complètent le versement prévu au premier alinéa par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

## 5.2. Affectation par défaut

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation est obligatoirement affectée :

- pour moitié, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif (ou dans le PERCOI ou PERECO), selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers des placements (« gestion pilotée » par défaut), en vigueur dans l'entreprise s'il en existe un.

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un PERECO/PERECO-I dans les conditions prévues à l'article L. 3324-12 du code du travail, le titulaire peut, par dérogation à l'article L. 224-4, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire. Ce dernier paragraphe ne s'applique pas au PERCO ou PERCOI ;

- et pour moitié dans le plan d'épargne d'entreprise (ou plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne groupe) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou un PERCOI ou un PERECO/PERECO-I, l'intégralité de la quote-part de réserve spéciale de participation est affectée dans le plan d'épargne d'entreprise ou le plan d'épargne interentreprises sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Enfin, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

À la date de la signature du présent accord, ce montant a été fixé à quatre-vingts euros (80 €) par l'arrêté du 10 octobre 2001 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de l'emploi et de la solidarité (publié au JO du 18 octobre 2001).

## Article 6 | Indisponibilité des droits à participation

### 6.1. Durée de l'indisponibilité

Les sommes affectées à un PEE ou PEI et/ou à un PERCO ou PERCOI sont bloquées, à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés, pour la durée propre à chaque type de plan, c'est-à-dire :

- durant cinq ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
- jusqu'à la date du départ en retraite de son bénéficiaire, en cas d'affectation à un PERCO, PERCOI ou PERECO / PERECO-I.

### 6.2. Déblocage anticipé

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate et que les sommes ont été inscrites sur un PEE ou un PEI, celui-ci a la faculté de liquider ses droits avant l'expiration du délai de cinq ans dans les cas suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du bénéficiaire ;

- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ; l'invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habituelle nouvelle sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (Scop) ;

La demande de liquidation anticipée doit être présentée par le bénéficiaire dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur. Toutefois, dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement, la demande du bénéficiaire peut intervenir à tout moment. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droits de demander la liquidation de ses droits qui sont immédiatement exigibles.

Lorsque les sommes ont été inscrites sur un PERCO ou un PERCOI, leur délivrance ne peut intervenir exceptionnellement avant leur départ en retraite que dans les cas suivants :

- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;



- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
- situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Dans tous les cas, la levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas d'affectation au PERECO ou PERECO-I, les droits peuvent être exceptionnellement liquidés, en tout ou en partie, avant le départ à la retraite, dans les cas suivants :

- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs. L'invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du conjoint du titulaire ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes provenant de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur sur des plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire, ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire.

Le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier entraîne la clôture du plan.

Ces listes peuvent évoluer en fonction de la loi. En tout état de cause, la survenance de l'un des événements visés ci-dessus n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits, qui demeure facultatif pour le salarié.

## **Article 7 | Information du personnel sur le régime de participation**

### **7.1. Information collective**

Le personnel de l'entreprise est informé de l'application du présent accord par tout moyen et notamment par voie d'affichage.

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité social et économique un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul de la RSP pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

## 7.2. Information individuelle

Tout salarié reçoit, lors de son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans la société.

Par ailleurs, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Lors de chaque versement, une fiche individuelle de participation, distincte du bulletin de salaire, mentionne :

1. Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
2. Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
3. La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
4. S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
5. La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
6. Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
7. Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne collectif pour le retrait des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, cette fiche et cette note sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

## Article 8 | *Départ du bénéficiaire*

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la société ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre du régime de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail et lui indiquant notamment que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- d'informer le salarié qu'il l'aviserait des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire ;
- de lui demander l'adresse postale et l'adresse e-mail à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées.



En cas de changement du domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d'en aviser l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un ancien bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise qu'il a quittée pendant un an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

S'agissant de sommes investies en parts de FCPE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant continuent d'être conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

*Fait à Paris, le 8 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **965** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Var)**

**(17 mars 1978)**

*(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,*

*Journal officiel du 10 février 1988)*

## **Avenant du 21 mars 2022**

relatif aux salaires 2022

NOR : ASET2250688M

IDCC : 965

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

**UIMM Alpes-Méditerranée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Parallèlement à la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Elles rappellent la signature d'un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le 8 avril 2014.

Dans ce cadre, et au-delà des obligations légales sur le sujet, les entreprises de la métallurgie du Var sont encouragées à prendre toute mesure innovante visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés, et plus généralement à tout mettre en œuvre pour parvenir à un objectif d'égalité femmes/hommes.

### **Article 1<sup>er</sup> | Taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2022**

En application de l'article 16, *b* des dispositions générales de la convention collective des Industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires décident d'instaurer,

à compter de l'année 2022 des taux effectifs garantis annuels (TEG), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 16, *b* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

Les règles de vérification annuelle prévues par la convention collective s'appliquent de droit au présent avenant.

## **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> avril 2022**

En application de l'article 16 a des dispositions générales de la convention collective des Industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) calculées sur la base de la valeur du point serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 8 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, la valeur du point servant à déterminer les RMH, base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 16, *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, est fixée à 4,74 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

## **Article 3 | Perspectives économiques**

Le présent accord tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises et les salariés de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2022.

Cependant, si le contexte économique le justifie et notamment si une évolution du Smic tenant compte de l'évolution des prix de l'énergie en cours d'année 2022 venait à impacter significativement les minima conventionnels ci-dessus, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour les réexaminer.

## **Article 4 | Entreprises de moins de cinquante salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne 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 5 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre 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.

## **Article 6 | Dépôt et publicité**

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Marseille, le 21 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des taux effectifs garantis

Année 2022.

(En euros.)

Niveau 1	140	19 425
	145	19 442
	155	19 455
Niveau 2	170	19 465
	180	19 482
	190	19 538
Niveau 3	215	20 015
	225	20 063
	240	20 089
Niveau 4	255	20 644
	270	21 861
	285	23 073
Niveau 5	305	24 321
	335	26 715
	365	29 106
	395	31 500

### Barème des RMH au 1<sup>er</sup> avril 2022

Valeur du point : 4,74 €.

(En euros.)

		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
Niveau 1	140	696,78	663,60	
	145	721,67	687,30	
	155	771,44	734,70	
Niveau 2	170	846,09	805,80	
	180		853,20	
	190	945,63	900,60	
Niveau 3	215	1 070,06	1 019,10	1 090,44
	225		1 066,50	
	240	1 194,48	1 137,60	1 217,23

		Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise d'atelier
Niveau 4	255	1 269,14	1 208,70	1 293,31
	270	1 343,79	1 279,80	
	285	1 418,45	1 350,90	1 445,46
Niveau 5	305		1 445,70	1 546,90
	335		1 587,90	1 699,05
	365		1 730,10	1 851,21
	395		1 872,30	2 003,36

## Barème des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2022

### Ouvriers

(En euros.)

Coeff	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
140	20,90	34,84	48,77	62,71	76,65	90,58	104,52
145	21,65	36,08	50,52	64,95	79,38	93,82	108,25
155	23,14	38,57	54,00	69,43	84,86	100,29	115,72
170	25,38	42,30	59,23	76,15	93,07	109,99	126,91
190	28,37	47,28	66,19	85,11	104,02	122,93	141,84
215	32,10	53,50	74,90	96,30	117,71	139,11	160,51
240	35,83	59,72	83,61	107,50	131,39	155,28	179,17
255	38,07	63,46	88,84	114,22	139,60	164,99	190,37
270	40,31	67,19	94,07	120,94	147,82	174,69	201,57
285	42,55	70,92	99,29	127,66	156,03	184,40	212,77

## Barème des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2022

### Administratifs et techniciens

(En euros.)

Coeff	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
140	19,91	33,18	46,45	59,72	73,00	86,27	99,54
145	20,62	34,37	48,11	61,86	75,60	89,35	103,10
155	22,04	36,74	51,43	66,12	80,82	95,51	110,21
170	24,17	40,29	56,41	72,52	88,64	104,75	120,87
180	25,60	42,66	59,72	76,79	93,85	110,92	127,98
190	27,02	45,03	63,04	81,05	99,07	117,08	135,09
215	30,57	50,96	71,34	91,72	112,10	132,48	152,87
225	32,00	53,33	74,66	95,99	117,32	138,65	159,98
240	34,13	56,88	79,63	102,38	125,14	147,89	170,64
255	36,26	60,44	84,61	108,78	132,96	157,13	181,31

Coeff	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
270	38,39	63,99	89,59	115,18	140,78	166,37	191,97
285	40,53	67,55	94,56	121,58	148,60	175,62	202,64
305	43,37	72,29	101,20	130,11	159,03	187,94	216,86
335	47,64	79,40	111,15	142,91	174,67	206,43	238,19
365	51,90	86,51	121,11	155,71	190,31	224,91	259,52
395	56,17	93,62	131,06	168,51	205,95	243,40	280,85

## Barème des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2022

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Coeff	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %
215	32,71	54,52	76,33	98,14	119,95	141,76	163,57
240	36,52	60,86	85,21	109,55	133,90	158,24	182,58
255	38,80	64,67	90,53	116,40	142,26	168,13	194,00
285	43,36	72,27	101,18	130,09	159,00	187,91	216,82
305	46,41	77,34	108,28	139,22	170,16	201,10	232,03
335	50,97	84,95	118,93	152,91	186,90	220,88	254,86
365	55,54	92,56	129,58	166,61	203,63	240,66	277,68
395	60,10	100,17	140,24	180,30	220,37	260,44	300,50

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : 992 | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE  
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

**Avenant n° 67 du 26 avril 2022**

modifiant les dispositions de l'article 26 *bis* de la convention  
relatif au maintien des couvertures prévoyance

NOR : ASET2250690M

IDCC : 992

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

**REMALIM (CFBCT-OPEF),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS ;**

**FNAF CGT ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant constitue un avenant de révision aux dispositions de l'article 26 *bis* de la convention relatif au maintien des couvertures prévoyance.

Il a pour objet d'aménager le maintien des garanties prévoyance en cas de suspension du contrat de travail pour toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie-hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (IDCC 992).

**Article 1<sup>er</sup> | Régime de prévoyance**

Il est inséré à l'article 26 *bis* de la convention collective nationale un point 3 rédigé comme suit :

**« 3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Les garanties incapacité-invalidité prévue à l'article 25, décès-invalidité prévue à l'article 25 *bis* et rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive prévue à l'article 26 sont maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.



Le bénéfice des garanties est par ailleurs maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire ;
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur, revenu de remplacement versé par l'employeur). Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié est exonéré de cotisations (part patronale et part salariale) à compter de l'expiration de son droit au maintien de salaire par l'employeur. »

## **Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes**

Cet avenant concernant une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

## **Article 3 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Il s'incorpore à convention collective nationale de la boucherie qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

## **Article 4 | Formalités**

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

*Fait à Paris, le 26 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

**Avenant n° 131 du 8 avril 2022**

à l'accord du 18 octobre 2019

réglant les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP

NOR : ASET2250705M

IDCC : 1000

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

**UPSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**SNPJ CFDT ;**

**CAT,**

d'autre part,

**Préambule**

La réforme de la formation professionnelle de 2018 a renforcé la responsabilité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et augmenté de façon significative la charge de travail laquelle nécessite constance et pérennité.

La réforme précitée a mis en place les dispositifs principaux ci-après :

■ Concernant le salarié :

- création des « CEP » conseil en évolution professionnelle, organismes présents au plan national, auprès desquels le salarié peut effectuer à titre gratuit, un bilan de compétences et d'orientation professionnelle ;
- refonte du « CPF », le compte personnel de formation, à présent traduit en euros épargnés. En temps réel le salarié peut consulter son compte disponible et utiliser son crédit pour financer une formation certifiante et/ou un projet de reconversion professionnelle.

Ces deux dispositifs permettent au salarié de s'approprier son projet d'évolution professionnelle et de formation et dynamise le développement de la formation.

## ■ Concernant les entreprises :

France compétences est l'institution nationale publique créée à la faveur de cette réforme et chargée de la régulation de la formation professionnelle. Placée sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, son objectif est double : garantir la qualité des programmes proposés en attribuant une certification aux organismes de formation qui devront respecter un cahier des charges exigeant, mais également contrôler l'évolution des prix des formations.

Le rôle de France compétences est de :

- répartir les fonds mutualisés aux acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- réguler la qualité de la formation ;
- émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'apprentissage.

France compétences en lien avec les branches participe à la construction des titres et des diplômes professionnels.

### **La CPNEFP de la branche avocat**

La CPNEFP a notamment pour vocation de promouvoir la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

Elle doit par ailleurs s'investir dans la maîtrise et l'animation de l'offre de certification et fixer les priorités pour la branche.

Ses missions non exhaustives s'articulent autour de la certification, les diplômes et titres et l'alternance.

La CPNE est actuellement en charge du renouvellement auprès de France compétences des titres, propriétés de l'association pour le développement du dialogue social dans la branche des cabinets d'avocats.

La présidence actuelle de la CPNEFP (IDCC 1000) très impliquée dans le processus précité tenue par une organisation syndicale et la vice-présidence actuelle tenue par une organisation professionnelle ont été élues le 19 avril 2019 pour une durée de 3 années.

La présidence porteuse du projet de renouvellement des titres voit son mandat arriver à expiration le 19 avril 2022. La présidence devrait conformément à l'article 5, c de l'accord du 18 octobre 2019 échoir à une présidence « employeur » par alternance.

L'enjeu du présent avenant est de ne pas pénaliser le processus au cœur duquel la CPNEFP est actuellement avancée dans le renouvellement des titres.

Un changement d'acteurs au milieu de la démarche retarderait inévitablement les travaux entrepris au détriment des salariés de la branche professionnelle du personnel non-avocat et ce compte tenu de l'urgence à finaliser les actions entreprises.

Dans l'intérêt de la profession et pour permettre à la présidence actuelle de terminer les travaux en cours, il est pris le présent avenant ayant pour objet la prolongation des mandats de la présidence et de la vice-présidence de la CPNEFP.

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Prolongation de mandat et durée**

Les mandats de la présidence tenue par une organisation syndicale et de la vice-présidence tenue par une organisation professionnelle sont exceptionnellement prolongés jusqu'à la finalisation des travaux en cours, soit jusqu'au 30 juin 2022.

## **Article 2 | Alternance**

Au terme de la prolongation, l'alternance sera mise en œuvre conformément à l'article 5, c de l'accord du 18 octobre 2019.

En cas de démission ou de retrait du mandat par l'organisation syndicale salariale de la présidence actuelle, le présent avenant deviendra caduc et l'alternance sera mise en œuvre. La durée du mandat à échoir à la présidence « employeur » sera de 3 ans conformément à l'article 5, c de l'accord du 18 octobre 2019.

En cas de démission ou de retrait du mandat par l'organisation professionnelle de la vice-présidence actuelle, il sera procédé à une nouvelle élection pour la vice-présidence « employeur » pour un mandat arrivant à échéance au terme de la prolongation sans préjudice d'une élection au poste de président pour le mandat suivant.

## **Article 3 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré que le présent avenant n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, celles-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la fin de la prolongation.

## **Article 5 | Date d'application**

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

*Fait à Paris le 8 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)**

**Avenant n° 1 du 12 mai 2022**

à l'accord paritaire national  
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2250674M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**U2M ;**

**MOBILIANS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FO métaux,**

d'autre part,

Vu l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (JO du 18 juin 2020), instituant un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » destiné 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,

Vu les décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020 (JO du 30 juillet 2020) relatif au dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité partielle durable et n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 (JO du 30 septembre 2020) relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable,

Vu le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 9 avril 2022),

Vu l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi (JO du 14 avril 2022) et ses textes applicatifs,

Vu le décret n° 2022-654 du 25 avril 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable (JO du 26 avril 2022),

Vu l'accord paritaire national relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) dans la branche des services de l'automobile en date du 14 octobre 2021, étendu par arrêté du 22 novembre 2021 (JO du 22 novembre 2021),

Considérant que la crise sanitaire générée par l'épidémie de la Covid-2019 et ses conséquences économiques et sociales perdurent, illustrées par la crise des semi-conducteurs qui impacte de manière mesurable et certaine les métiers de la distribution automobile et qui impactera, à moyen terme, les métiers interdépendants de la distribution automobile.

Considérant que le contexte économique demeure toujours incertain et s'est aggravé avec le conflit international en Ukraine, qui impacte d'ores et déjà les activités des entreprises de la branche : difficultés d'approvisionnement en matières premières, pénurie là-encore de semi-conducteurs, augmentation des cours des matières premières et de l'énergie, problématiques liées à la logistique mondiale.

Considérant les conséquences sociales et économiques de ces crises successives et des risques qu'elles font peser sur l'évolution à court, moyen et long terme des emplois et des activités des entreprises au sein de la branche des services de l'automobile,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de permettre de préserver effectivement et efficacement les emplois au sein de la branche des services de l'automobile et d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable,

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'adapter le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable aux évolutions réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord paritaire susvisé afin que ce dispositif puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche,

Conviennt de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet du présent avenant**

Les organisations soussignées souhaitent, par le présent avenant, apporter des modifications à l'accord paritaire national du 14 octobre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée dans la branche, afin de tenir compte des dernières évolutions réglementaires intervenues en la matière et d'adapter ainsi certaines dispositions.

Ces aménagements portent notamment sur :

- l'adaptation du préambule au regard du contexte économique actuel et des difficultés actuelles rencontrées par les entreprises des services de l'automobile ;
- la période de référence à appliquer (recours à l'activité partielle de longue durée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs) ;
- la date limite de transmission des documents unilatéraux aux fins d'homologation.

Les organisations soussignées soulignent que ces modifications doivent permettre aux entreprises de la branche de mobiliser ce dispositif, autant que de besoin, dans l'intérêt commun à la fois des salariés et des entreprises.

## **Article 2 | *Modification du préambule de l'accord paritaire national du 14 octobre 2021 relatif à l'APLD dans la branche des services de l'automobile***

Les organisations soussignées ajoutent à l'antépénultième alinéa du préambule de l'accord paritaire national susvisé les éléments suivants :

« Les conséquences économiques et sociales liées à la crise sanitaire perdurent, auxquelles s'ajoutent celles de la crise internationale liée au conflit en Ukraine, illustrées par :

- la crise actuelle des semi-conducteurs ;
- les difficultés d'approvisionnement en matières premières : faisceaux électriques, gaz néon ukrainien (utilisé dans la production de semi-conducteurs), palladium d'origine russe (nécessaire au placage et à la finition des semi-conducteurs) ;
- ou encore par l'augmentation des cours des matières premières et de l'énergie.

Ces crises successives impactent de manière mesurable et certaine les métiers de la distribution automobile et impacteront, à moyen terme, les métiers interdépendants de la distribution automobile, comme en attestent les éléments suivants concernant le premier trimestre de l'année 2022 :

- le marché français des voitures particulières neuves est en baisse de 17,30 % par rapport à l'année 2021 sur la même période (365 361 immatriculations) et en mars 2022, cette baisse est de 19,5 % (Source : AAA Data – mars 2022) ;
- le nombre d'immatriculations des véhicules utilitaires de moins de 5,1 tonnes est également en forte baisse et s'établit à 24,28 % (90 724 immatriculations) (Source : AAA Data – mars 2022) ;
- le marché de véhicules d'occasion enregistre, de la même manière une baisse, à hauteur de 12,2 % (1 393 528 unités) (Source : NGC-Data – mars 2022).

Plus globalement, c'est bien l'ensemble des secteurs des services de l'automobile qui est impacté au cours de ces derniers mois, notamment :

- s'agissant du secteur de la location de courte durée, la pénurie des composants électroniques réduit le renouvellement des flottes et engendre ainsi une baisse du nombre de véhicules en location ; ce qui entraîne par « effet domino » une hausse des tarifs et une baisse des réservations ;
- le secteur du « Cycle » est également impacté par la crise des semi-conducteurs, notamment s'agissant de la vente et de la réparation de vélos à « assistance électrique » (VAE) ;
- l'impact de la crise est également important dans la distribution de carburants au regard de la récente hausse des prix des carburants, pouvant entraîner des difficultés de trésorerie pour les stations-services traditionnelles », ainsi que plus largement pour l'ensemble des entreprises de la branche. »

## **Article 2 | *Modification de l'article 4.8 relatif à la date de début et de durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise***

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les organisations soussignées conviennent de modifier la durée d'application de l'activité partielle de longue durée prévue par l'accord paritaire national susvisé du 14 octobre 2021.

En conséquence, le deuxième alinéa de l'article 4.8 est remplacé comme suit :

« En application du présent accord, la durée d'application de l'activité partielle de longue durée est fixée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période

de référence de 48 mois consécutifs, sous réserve d'évolutions réglementaires postérieures.

Cette durée s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative, sans préjudice des périodes de neutralisation prévues par la réglementation ».

### **Article 3 | *Modification de l'article 7 relatif à la durée de l'accord***

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les organisations soussignées conviennent de modifier la durée d'application de l'accord paritaire national susvisé.

En conséquence, les deux alinéas de l'article 7 sont remplacés comme suit :

« L'accord paritaire national relatif à l'activité partielle de longue durée dans la branche des services de l'automobile est conclu pour une durée déterminée et s'applique jusqu'au 31 décembre 2026 en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve d'évolutions réglementaires postérieures.

Il couvre ainsi les documents visés à l'article 4.1 et élaborés en application de l'accord paritaire national du 14 octobre 2021 et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 31 décembre 2022 au plus tard.

En outre, des documents modificatifs des documents visés à l'article 4.1 de l'accord paritaire susvisé peuvent être transmis pour homologation à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022, dans les conditions prévues à l'article 4.10 de l'accord initial et dans le respect de la durée d'application de l'activité partielle de longue fixée par l'article 2 du présent avenant. »

### **Article 4 | *Modalités d'application du présent avenant (entreprises de moins de 50 salariés)***

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent avenant ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins 50 salariés.

Les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises, sièges et établissements de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

### **Article 5 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

Cet avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent, par ailleurs, qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du présent dispositif visé par le présent avenant.

### **Article 6 | *Date d'application de l'avenant***

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



## **Article 7 | Demande d'extension**

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant conformément aux dispositions réglementaires applicables conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Meudon, le 12 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS  
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE  
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

**Avenant n° 192 du 12 avril 2022**

relatif aux temps de préparation des négociateurs au sein de la branche ÉCLAT

NOR : ASET2250700M

IDCC : 1518

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

**HEXOPEE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Convaincu de la nécessité de renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social au sein de la branche ÉCLAT, les partenaires sociaux ont souhaité accorder de nouveaux droits aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche. En effet, le dialogue social, déjà très dynamique et régulier au niveau de la branche, ne cesse de s'accroître nécessitant une mobilisation de plus en plus forte du temps ainsi qu'un important travail préparatoire.

Ainsi, afin d'améliorer la qualité des négociations dans le cadre des commissions paritaires ainsi que des discussions dans le cadre de groupes de travail paritaires, le présent avenant instaure du temps de préparation et des autorisations d'absence afin de permettre à chaque négociateur de la branche d'assurer pleinement leur mandat.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la branche ÉCLAT. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du

code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Article 2 | Renforcement du dialogue social au sein de la branche**

L'article 2.5 intitulé « Absences pour raisons syndicales » est remplacé comme suit :

### **« Article 2.5 | Absences pour raisons syndicales »**

#### **Article 2.5.1 | Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions nationales ou groupes de travail paritaires**

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective et groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord dans le cadre d'une des commissions paritaires nationales.

Ces autorisations d'absence, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

#### **Article 2.5.2 | Autorisations d'absence pour la préparation des commissions nationales ou groupes de travail paritaires**

##### **2.5.2.1. Mise en place des bons valant autorisation d'absence**

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche pour la préparation des commissions paritaires nationales prévues par la convention collective, et pour les groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord dans le cadre d'une des commissions paritaires nationales.

Ces autorisations d'absence, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté, doit remettre à l'employeur un bon paritaire valant autorisation d'absence d'une demi-journée dans un délai d'au moins 1 semaine avant la date prévue pour son absence.

Les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour la préparation des réunions paritaires dans les conditions fixées par le FCAPA.

##### **2.5.2.2. Nombre de bons valant autorisation d'absence**

40 bons d'autorisation d'absence d'une journée ou 80 bons d'autorisation d'absence d'une demi-journée sont accordés annuellement à chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle. Un nombre total équivalent de bons d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est accordé à l'organisation ou aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Cette autorisation d'absence comprend le temps de préparation aux commissions paritaires ou groupes de travail paritaires, et le cas échéant le temps de transport pour se rendre à la réunion.

En cas de temps de transport en dehors des horaires de travail, pour se rendre à ces réunions préparatoires, les dispositions de l'article 5.8.3 de la convention collective s'appliquent.

### **Article 2.5.3 | Autres autorisations d'absence**

Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale dans les cas suivants :

- participation aux jurys des représentants au titre des organisations syndicales (employeurs ou salariés) ;
- participation aux intersyndicales de branche, après décision de l'instance paritaire. La prise en charge est limitée à 2 participants par organisation et nécessite la présence d'au moins une personne par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Ces autorisations d'absence qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Par ailleurs, des autorisations exceptionnelles d'absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire peuvent également être accordées dans les cas suivants :

- participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisation d'absence à concurrence de 5 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 1 semaine à l'avance par leurs organisations syndicales ;
- exercice d'un mandat syndical électif : autorisation d'absences exceptionnelles non rémunérées : fractionnable ou non à concurrence de 10 jours par an, sur convocation écrite de leurs organisations syndicales, aux salariés membres des organismes nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et l'exercice auquel ils sont régulièrement convoqués. »

## **Article 3 | Bilan**

Dans la mesure où les dispositions prévues par le présent texte sont nouvelles, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan qualitatif et quantitatif de ces mesures afin de les adapter si besoin et ce au plus tard au cours du second semestre 2024.

## **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

## **Article 5 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

## **Article 6 | Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 12 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1564** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Saône-et-Loire)**  
**(23 octobre 1989)**

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1990,  
*Journal officiel* du 4 août 1990)

**Avenant du 21 mars 2022**  
relatif aux salaires 2022

NOR : ASET2250685M  
IDCC : 1564

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

**UIMM Saône-et-Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;**

**CFE CGC Bourgogne ;**

**FO métallurgie Saône-et-Loire,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations annuelles garanties (RAG)**

■ Date d'application :

Les RAG telles que définies ci-dessous, sont applicables à compter de l'année 2022.

■ Définition et modalités d'application :

Les rémunérations annuelles garanties constituent la rémunération annuelle minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces RAG sont applicables aux salariés visés par l'avenant « Mensuels » pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les RAG base 151,67 heures sont établies pour une durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles 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 RAG seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

En aucun cas, ces RAG ne pourront servir de base au calcul des primes d'ancienneté.

■ Assiette de comparaison :

Ces RAG, adaptées à l'horaire de travail, excluent :

- les primes d'ancienneté ;
- les remboursements de frais et sommes ayant ce caractère ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les montants perçus au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les majorations pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- le complément éventuel de rémunération relatif à la RAG de l'année civile précédente ;
- la prime de panier de nuit telle qu'elle est stipulée à l'article 22 de la convention collective.

Ces RAG incluent tous les autres éléments de salaire, essentiels ou accessoires, mensuels ou différés, individuels ou collectifs, que le salarié touche au titre de l'année considérée.

## Article 2 | Barème des RAG à compter de l'année 2022

Coefficients	Valeurs en euros
140	19 683 €
145	19 694 €
155	19 704 €
170	19 731 €
180	19 790 €
190	19 996 €
215	20 394 €
225	20 872 €
240	21 712 €
255	22 590 €
270	23 729 €
285	24 867 €
305	26 314 €
335	29 356 €
365	31 671 €
395	33 626 €

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée avant le 1<sup>er</sup> Mars de l'année suivante ; le complément éventuel de rémunération sera porté au plus tard sur le bulletin de paie du mois de mars. Ce complément éventuel sera exclu de l'assiette de comparaison des RAG de l'année au cours de laquelle il a été versé.

Dans les établissements qui auront procédé au versement du complément stipulé à l'alinéa précédent, l'employeur informera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ou le comité social et économique, du nombre de salariés ayant bénéficié de cet apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'informations seront communiqués avant le 1<sup>er</sup> mars au secrétariat de l'UIMM Saône-et-Loire qui en transmettra la synthèse aux délégués des organisations syndicales signataires.

### **Article 3 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)**

La valeur du point, base 151,67 h pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 h, permettant de déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 à 5,51 euros.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui en résultent sont indiqués dans les tableaux figurant dans le présent avenant.

### **Article 4 | Panier de nuit**

L'indemnité de panier de nuit attribuée dans les conditions prévues à l'article 22 de l'avenant « Mensuels » est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, à 7,88 euros.

### **Article 5 | Complément annuel de rémunération**

Le complément annuel de rémunération défini à l'article 26 de l'avenant « Mensuels » est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, à 441 euros.

### **Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima et l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

### **Article 7 | Suivi**

La fixation du barème des RAG tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent avenant que des perspectives de celle-ci pour l'année 2022. En conséquence, si le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) venait à augmenter d'ici la fin de l'année 2022, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des RAG dans un délai raisonnable.

### **Article 8 | Formalités de dépôt**

Le texte de cet avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des Industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

*Fait à Chalon-sur-Saône, le 21 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (mensuels de plus de 18 ans – Base : 35 heures hebdomadaires)

Valeur du point : 5,51 € au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	RMH					
			Administratifs	Ouvriers et techniciens d'ateliers		Agents de maîtrise		Maîtrises d'atelier
I	1	140	771,40	1	809,97			
	2	145	798,95	2	838,90			
	3	155	854,05	3	896,75			
II	1	170	936,70	P1	983,54			
	2	180	991,80					
	3	190	1 046,90	P2	1 099,25			
III	1	215	1 184,65	P3	1 243,88	AM1	1 184,65	1 267,58
	2	225	1 239,75					
	3	240	1 322,40	TA1	1 388,52	AM2	1 322,40	1 414,97
IV	1	255	1 405,05	TA2	1 475,30	AM3	1 405,05	1 503,40
	2	270	1 487,70	TA3	1 562,09			
	3	285	1 570,35	TA4	1 648,87	AM4	1 570,35	1 680,27
V	1	305	1 680,55			AM5	1 680,55	1 798,19
	2	335	1 845,85			AM6	1 845,85	1 975,06
	3	365	2 011,15			AM7	2 011,15	2 151,93
		395	2 176,45				2 176,45	2 328,80



## Barème des primes d'ancienneté (base 35 heures)

Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

Niveau	Échelon	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	771,40	30,86	38,57	46,28	54,00	61,71	69,43	77,14	84,85	92,57	100,28	108,00	115,71
	2	798,95	31,96	39,95	47,94	55,93	63,92	71,91	79,90	87,88	95,87	103,86	111,85	119,84
	3	854,05	34,16	42,70	51,24	59,78	68,32	76,86	85,41	93,95	102,49	111,03	119,57	128,11
II	1	936,70	37,47	46,84	56,20	65,57	74,94	84,30	93,67	103,04	112,40	121,77	131,14	140,51
	2	991,80	39,67	49,59	59,51	69,43	79,34	89,26	99,18	109,10	119,02	128,93	138,85	148,77
	3	1 046,90	41,88	52,35	62,81	73,28	83,75	94,22	104,69	115,16	125,63	136,10	146,57	157,04
III	1	1 184,65	47,39	59,23	71,08	82,93	94,77	106,62	118,47	130,31	142,16	154,00	165,85	177,70
	2	1 239,75	49,59	61,99	74,39	86,78	99,18	111,58	123,98	136,37	148,77	161,17	173,57	185,96
	3	1 322,40	52,90	66,12	79,34	92,57	105,79	119,02	132,24	145,46	158,69	171,91	185,14	198,36
IV	1	1 405,05	56,20	70,25	84,30	98,35	112,40	126,45	140,51	154,56	168,61	182,66	196,71	210,76
	2	1 487,70	59,51	74,39	89,26	104,14	119,02	133,89	148,77	163,65	178,52	193,40	208,28	223,16
	3	1 570,35	62,81	78,52	94,22	109,92	125,63	141,33	157,04	172,74	188,44	204,15	219,85	235,55
V	1	1 680,55	67,22	84,03	100,83	117,64	134,44	151,25	168,06	184,86	201,67	218,47	235,28	252,08
	2	1 845,85	73,83	92,29	110,75	129,21	147,67	166,13	184,59	203,04	221,50	239,96	258,42	276,88
	3	2 011,15	80,45	100,56	120,67	140,78	160,89	181,00	201,12	221,23	241,34	261,45	281,56	301,67
		2 176,45	87,06	108,82	130,59	152,35	174,12	195,88	217,65	239,41	261,17	282,94	304,70	326,47

# Ouvriers

(En euros.)

Niveau	Échelon		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	1	809,97	32,40	40,50	48,60	56,70	64,80	72,90	81,00	89,10	97,20	105,30	113,40	121,50
	2	2	838,90	33,56	41,94	50,33	58,72	67,11	75,50	83,89	92,28	100,67	109,06	117,45	125,83
	3	3	896,75	35,87	44,84	53,81	62,77	71,74	80,71	89,68	98,64	107,61	116,58	125,55	134,51
II	1	P1	983,54	39,34	49,18	59,01	68,85	78,68	88,52	98,35	108,19	118,02	127,86	137,69	147,53
	2														
	3	P2	1 099,25	43,97	54,96	65,95	76,95	87,94	98,93	109,92	120,92	131,91	142,90	153,89	164,89
III	1	P3	1 243,88	49,76	62,19	74,63	87,07	99,51	111,95	124,39	136,83	149,27	161,70	174,14	186,58
	2														
	3	TA1	1 388,52	55,54	69,43	83,31	97,20	111,08	124,97	138,85	152,74	166,62	180,51	194,39	208,28
IV	1	TA2	1 475,30	59,01	73,77	88,52	103,27	118,02	132,78	147,53	162,28	177,04	191,79	206,54	221,30
	2	TA3	1 562,09	62,48	78,10	93,73	109,35	124,97	140,59	156,21	171,83	187,45	203,07	218,69	234,31
	3	TA4	1 648,87	65,95	82,44	98,93	115,42	131,91	148,40	164,89	181,38	197,86	214,35	230,84	247,33

# Agent de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niveau	Échelon		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	AM1	1 267,58	50,70	63,38	76,05	88,73	101,41	114,08	126,76	139,43	152,11	164,78	177,46	190,14
	2														
	3	AM2	1 414,97	56,60	70,75	84,90	99,05	113,20	127,35	141,50	155,65	169,80	183,95	198,10	212,25
IV	1	AM3	1 503,40	60,14	75,17	90,20	105,24	120,27	135,31	150,34	165,37	180,41	195,44	210,48	225,51
	2														
	3	AM4	1 680,27	67,21	84,01	100,82	117,62	134,42	151,22	168,03	184,83	201,63	218,44	235,24	252,04
V	1	AM5	1 798,19	71,93	89,91	107,89	125,87	143,86	161,84	179,82	197,80	215,78	233,76	251,75	269,73
	2	AM6	1 975,06	79,00	98,75	118,50	138,25	158,00	177,76	197,51	217,26	237,01	256,76	276,51	296,26
	3	AM7	2 151,93	86,08	107,60	129,12	150,64	172,15	193,67	215,19	236,71	258,23	279,75	301,27	322,79
			2 328,80	93,15	116,44	139,73	163,02	186,30	209,59	232,88	256,17	279,46	302,74	326,03	349,32

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 26 janvier 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements 2022  
(Loire)

NOR : ASET2250696M

IDCC : 1596-1597

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

**FBTP Loire ;**

**CAPEB 42,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**UFIC UNSA ;**

**CFDT Loire ;**

**FO ARA ;**

**UD CGT Loire,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 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.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion d'un accord applicable aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

Le présent avenant conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, a pour but de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le montant minimum des indemnités de petits déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment du département de la Loire.

Il annule et remplace à cet effet l'accord concernant les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du 6 janvier 2021, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale concernant.

- d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés).

## **Article 1<sup>er</sup> | Entrée en vigueur de l'avenant**

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du Bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de la Loire.

Les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour le département de la Loire.

Les indemnités de petits déplacements fixées par l'accord ne pourront faire l'objet de dérogations, dans un sens moins favorable, par accord d'entreprise ou d'établissement.

## **Article 2 | Zones concentriques**

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, la première zone – de 0 à 10 km – est divisée en deux dans le département de la Loire :

- zone I A : de 0 à 5 km ;
- zone I B : de 5 à 10 km.

## **Article 3 | Indemnité de repas**

L'indemnité de repas a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier.

Toutefois, l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le montant de l'indemnité est fixé à 10,66 €.

#### **Article 4 | Indemnité de transport**

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage dans laquelle se situe le chantier, est fixé suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Zones	Indemnité de transport
1A	3,04 €
1B	3,04 €
2	6,17 €
3	10,04 €
4	14,11 €
5	18,38 €

#### **Article 5 | Indemnité de trajet**

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

Les indemnités de trajet sont fixées suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Zones	Indemnité de trajet
1A	1,50 €
1B	1,50 €
2	3,06 €
3	4,56 €
4	6,17 €
5	7,95 €

#### **Article 6 | Entreprises employant moins de 50 salariés**

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 7 | Dépôt de l'accord**

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 Saint-Etienne.

#### **Article 8 | Extension de l'accord**

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

*Fait à Saint-Etienne, le 26 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1813** | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**  
**(Région de Maubeuge)**  
**(8 juillet 1994)**

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1995,

Journal officiel du 28 janvier 1995)

**Accord du 14 mars 2022**  
relatif à la prime de vacances

NOR : ASET2250698M

IDCC : 1813

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

**UIMM Grand Hainaut,**

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<sup>er</sup> | Montant**

En application de l'article 91 de la convention collective, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 585 euros pour 30 jours ouvrables, soit 19,5 euros par jour de congé principal.

**Article 2 | Période de référence**

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1<sup>er</sup> juin 2021-3 mai 2022.

**Article 3 | Entreprises de moins de cinquante salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne 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 | Dépôt**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

*Fait à Maubeuge, le 14 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1813** | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**  
**(région de Maubeuge)**  
**(8 juillet 1994)**

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1995,

Journal officiel du 28 janvier 1995)

### **Accord du 14 mars 2022**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH),  
aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG)  
et à la prime de panier

NOR : ASET2250699M

IDCC : 1813

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

**UIMM Grand Hainaut,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles 46, 47, 48 (relatifs aux rémunérations garanties [RMH et REAG]) et 60 (relatif à la prime de panier) de la convention collective des Industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge.

#### **Article 2 | Prime de panier**

Le montant de la prime de panier est fixé à 7,60 euros à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

#### **Article 3 | Valeur du point et barème de la rémunération minimale hiérarchique (RMH)**

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,63 euros à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

Le barème de la RMH, mis à jour en fonction de la nouvelle valeur du point, est annexé au présent accord.

#### **Article 4 | Barème des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG)**

Les REAG, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sont fixées selon le barème annexé au présent accord, précisant :

- les valeurs des REAG applicables aux ouvriers ;
- les valeurs des REAG applicables aux administratifs/techniciens ;
- les valeurs des REAG applicables aux agents de maîtrise atelier.

#### **Article 5 | Modalités d'application des minima**

##### ■ Concernant la REAG :

Conformément aux dispositions de l'article 48 de la convention collective des Industries de la transformation des métaux de Maubeuge, les entreprises effectuent la vérification du compte du salarié en fin d'année, et procèdent au complément éventuel de la rémunération brute en début d'année suivante.

##### ■ Concernant la RMH et la prime de panier :

Les nouveaux montants prévus par le présent accord ont été négociés pour une application dès le mois de mars 2022.

#### **Article 6 | Entreprises de moins de cinquante salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne 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 7 | Dépôt**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

*Fait à Maubeuge, le 14 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Rémunérations minimales hiérarchiques

- Base mensuelle : 151,67 heures.
- Base hebdomadaire : 35 heures.
- Valeur du point : 4,57 euros.
- Barème applicable à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022.

### Accord du 14 mars 2022

Niveaux	Échelons	Indices	Ouvriers <sup>[1]</sup>			Maîtrise		Administratifs Techniciens
						Sauf atelier	D'atelier <sup>[2]</sup>	
I	1	140	O1	680 €				648 €
	2	145	O2	705 €				671 €
	3	155	O3	754 €				718 €
II	1	170	P1	826 €				787 €
	2	180						833 €
	3	190	P2	924 €				880 €
III	1	215	P3	1 045 €	AM1	995 €	1 065 €	995 €
	2	225				1 042 €		1 042 €
	3	240	TA1	1 167 €	AM2	1 111 €	1 189 €	1 111 €
IV	1	255	TA2	1 240 €	AM3	1 181 €	1 264 €	1 181 €
	2	270	TA3	1 312 €		1 250 €		1 250 €
	3	285	TA4	1 386 €	AM4	1 320 €	1 412 €	1 320 €
V	1	305			AM5	1 412 €	1 511 €	1 412 €
	2	335			AM6	1 551 €	1 660 €	1 551 €
	3	365			AM7	1 690 €	1 808 €	1 690 €
		395				1 829 €	1 957 €	1 829 €
[1] Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980. [2] Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.								

## Rémunération effective annuelle garantie

■ Base mensuelle : 151,67 heures.

■ Base hebdomadaire : 35 heures.

### Accord du 14 mars 2022

Niveaux	Échelons	Indices	Ouvriers <sup>[1]</sup>			Maîtrise		Administratifs Techniciens
						Sauf atelier	D'atelier <sup>[2]</sup>	
I	1	140	O1	19 238 €				19 238 €
	2	145	O2	19 253 €				19 253 €
	3	155	O3	19 360 €				19 360 €
II	1	170	P1	19 461 €				19 426 €
	2	180						19 471 €
	3	190	P2	19 743 €				19 617 €
III	1	215	P3	20 002 €	AM1	19 786 €	20 630 €	19 725 €
	2	225				19 950 €		20 028 €
	3	240	TA1	21 034 €	AM2	20 639 €	21 468 €	20 659 €
IV	1	255	TA2	21 902 €	AM3	21 078 €	22 185 €	21 055 €
	2	270	TA3	23 193 €		21 812 €		21 792 €
	3	285	TA4	24 387 €	AM4	23 103 €	24 380 €	22 861 €
V	1	305			AM5	25 475 €	27 032 €	25 426 €
	2	335			AM6	28 560 €	30 407 €	29 240 €
	3	365			AM7	31 865 €	33 443 €	31 380 €
		395					36 372 €	33 705 €
[1] Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.								
[2] Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.								

**Avenant n° 79 du 10 mai 2022**

modifiant l'avenant n° 71 du 7 octobre 2020  
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (APLD)

NOR : ASET2250633M

IDCC : 1921

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

**UNHJ ;**

**HJF ;**

**CNCJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD ;**

**FSE CGT ;**

**FESSAD UNSA ;**

**FEC FO services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les offices continuent d'être confrontés à une baisse significative d'activité dont l'issue demeure incertaine.

En effet, depuis mars 2020 une dégradation importante du chiffre d'affaires et des résultats des offices est constatée.

Actuellement, sur le plan macro-économique, la baisse de chiffre d'affaires est de près de 15 % et la baisse des résultats de plus de 20 %.

Il convient d'observer que la situation extrêmement hétérogène des offices fait que plusieurs entreprises présentent toujours une baisse de chiffre d'affaires de plus de 50 % et une baisse de résultat de près de 65 %.

En conséquence, l'extension de la possibilité pour les offices d'huissiers de justice de continuer à recourir au dispositif d'APLD doit être élargie par les facilités offertes par le décret du 8 avril 2022 qui prolonge de 12 mois la durée pendant laquelle un employeur peut bénéficier de l'APLD (décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, art. 1<sup>er</sup> ; décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 3 modifié).

### **Article 1<sup>er</sup> | Renouvellement des modalités de mise en place du dispositif d'APLD signé le 7 octobre 2020**

Le présent avenant a pour objet de renouveler les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'accord de branche du 7 octobre 2020.

Les parties s'accordent pour prolonger le dispositif d'APLD à compter du 30 juin 2022 et pour une période de 12 mois, soit une durée globale qui ne peut être supérieure à 36 mois (consécutifs ou non) sur une période de 48 mois consécutifs.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à tous les offices de la branche, quelle que soit leur taille, d'autant plus que la majorité des offices emploient moins de cinquante (50) salariés.

### **Article 3 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée identique à l'accord qu'il modifie.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2022, sans préjudice de la demande d'extension qui sera faite auprès du ministre du travail.

*Fait à Paris le 10 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285 | Convention collective nationale

IDCC : 1922 | **RADIODIFFUSION**

**Accord du 12 avril 2022**  
relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2250684M

IDCC : 1922

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

**SIRTI ;**  
**CNRA ;**  
**SNRC ;**  
**SNRL ;**  
**SNR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNRT CGT ;**  
**F3C CFDT ;**  
**FO MEDIAS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

**Article 1<sup>er</sup> | Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 6 mars 2019**

Il est rappelé que l'accord du 17 mars 2021, étendu par arrêté du 19 novembre 2021 publié au *Journal officiel* du 8 décembre 2021 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 13,15 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,07 €.



## Article 2 | *Négociation sur les salaires*

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2022.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 12 avril 2022 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 4,9 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,3 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 13,79 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,10 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de point. A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

## Article 3 | *Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels*

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B}).$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;
- si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

## Article 4 | *Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion*

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur le 2<sup>e</sup> semestre 2022.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

#### **Article 5 | Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

#### **Article 6 | Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'association paritaire de la radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

*Fait à Paris, le 12 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074 | Convention collective interrégionale

IDCC : 2002 | **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,  
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

### Avenant du 9 mars 2022

relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2022

NOR : ASET2250689M

IDCC : 2002

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

**GEIST ;**

**FFPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

#### 1. Ouvriers

Filière location de linge – blanchisseurs.

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
1-1	1 603,12
2-1	1 615,94
2-2	1 630,94
2-3	1 654,40
3-1	1 659,72
3-2	1 683,69
4-1	1 733,84

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
A1	1 603,12
A2	1 605,63
A3	1 615,55
B1	1 631,59
B2	1 640,32
B3	1 655,40
C1	1 670,50

## 2. ETAM

Filière location de linge – blanchisseurs

■ Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
1-1	1 603,12
2-1	1 615,94
3-1	1 659,72
4-1	1 733,84

■ Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
5-1	1 780,50
5-2	1 878,65
6-1	1 994,12

## ■ Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
1-1	1 603,12
2-1	1 615,94
3-1	1 659,72
4-1	1 733,84

## ■ Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
C2	1 690,08
C3	1 713,67
D1	1 940,69
D2	1 966,39

## ■ Cadres :

## Filière location de linge/Blanchisseurs et pressings/Laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels
	Base 35 heures
7-1	2 352,61
8-1	3 108,93
9-1	3 453,72

**Article 2**

## a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

## b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération :

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de

l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

### **Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### **Article 4**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 9 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif de branche du 30 mars 2022**  
relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET2250701M

IDCC : 2198

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

**UPECAD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**USN VAD CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail.

Au niveau de la branche, il permet notamment :

- d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins de notre branche professionnelle ;
- de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Cela implique que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Cela est d'autant plus vrai au regard du contexte particulier de la branche du commerce à distance majoritairement composée de TPE qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

De plus, l'essentiel des actions et dispositifs de financement de la formation professionnelle qui sont décidés au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont destinés à ces entreprises qui au regard du dernier panorama de branche réalisé par l'observatoire des métiers de la branche représentent plus de 90 % des entreprises du secteur.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent donc structurer la négociation collective dans la branche en lui donnant des moyens et développer les actions de promotion et de valorisation de la profession pour faire face, entre autres, à la pénurie de certains métiers liés à la data mais aussi à la nécessité d'être proactif dans l'accompagnement des salariés et des

entreprises pour ce qui est du maintien de leurs compétences dans un contexte en constante évolution, et ce, en mettant en place des dispositifs d'information sur les nouveaux métiers du web et de la data ainsi qu'en finançant des études prospectives afin d'anticiper les besoins en compétence et éviter les destructions d'emplois.

Pour ce faire, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement tant du dialogue social que des outils servant à la promotion de la profession et au maintien des compétences des salariés soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Aussi, pour permettre l'information, le suivi et le développement des actions de la branche, les organisations signataires décident d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance (IDCC n° 2198), à savoir les entreprises ayant les codes NAF/APE 4791A et 4791B.

## **Article 2 | Mise en place d'un fond de financement du dialogue social**

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance.

Cette contribution forfaitaire annuelle est entièrement à la charge de l'employeur.

Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise comme suit :

- jusqu'à 10 salariés : 100 € ;
- de 11 à 49 salariés : 150 € ;
- de 50 à 249 salariés : 200 € ;
- de 250 à 499 salariés : 300 € ;
- de 500 à 1000 salariés : 400 € ;
- plus de 1000 salariés : 500 €.

À titre indicatif, eu égard au nombre d'entreprises dans la branche, la collective devrait se situer autour de 250 000 € par an.

## **Article 3 | Création d'une association paritaire de gestion**

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives tel qu'issues des arrêtés de représentativité du ministère et signataire du présent accord.

L'association paritaire a notamment pour objet de :

- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- faciliter le développement de la négociation collective par la formation de négociateurs et l'organisation de leurs rencontres ;
- développer et de promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- mandater un organisme collecteur pour l'appel et la collecte de la contribution prévue à l'article 2 auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;
- veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 5 ;



- assurer l’information et le suivi financier de l’utilisation des fonds auprès de la commission paritaire nationale.

L’association sera dotée de statuts précisant son fonctionnement.

Les membres qui participeront aux réunions de la présente association bénéficieront des dispositions de l’article 14 de la convention collective « réunions paritaires ».

#### **Article 4 | Recouvrement de la contribution**

La contribution prévue à l’article 2 du présent accord est recouvrée par des organismes collecteurs choisis par les partenaires sociaux et fait l’objet d’une convention de gestion dédiée.

Le bordereau est adressé au plus tard au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année pour un recouvrement au 31 janvier au plus tard.

Conformément à l’article 4, à défaut de déclaration et du paiement de la contribution, le montant dû, sera majoré de 50 %.

L’ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs. Tout paiement effectué après la date d’échéance entraînera des intérêts de retard fixés à 1,5 % par mois.

#### **Article 5 | Affectation du montant des contributions**

Le montant total des contributions recueillies par l’association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d’actions communes, sera réparti selon les modalités suivantes :

##### **Article 5.1 | Association paritaire de gestion**

40 % minimum du montant total de la collecte sera affecté à l’association paritaire de gestion.

Le budget de l’association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais suivant :

- les frais générés par la réalisation d’études et d’actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, la mise en place et la gestion d’un site internet dédié, des frais de secrétariat ;
- les frais administratifs, les frais relatifs à l’exercice de l’action syndicale comme définis par l’accord du 31 janvier 2018 relatif au frais de déplacement des salariés participant à une réunion paritaire et dans les mêmes conditions, ceux de l’organisation professionnelle patronale ;
- les frais d’organisation des réunions paritaires ;
- les frais d’études de la branche ;
- les frais d’information, d’animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- les frais de gestion et de collecte de la contribution ;
- les frais éventuels d’expertise comptable et de commissariat aux comptes ;
- les frais bancaires ;
- et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers et de son dialogue social aux niveaux national et territorial.

##### **Article 5.1.1 | Prise en charge des frais annexes**

Le budget de l’association paritaire de gestion devra aussi permettre la prise en charge des frais suivant :

- des frais de déplacement, de restauration et d’hébergement tels que prévus à l’article 14 de la convention collective nationale du commerce à distance ;

- des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement tels que prévus à l'article 6 de l'avenant du 8 décembre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP ;
- des frais de réception (salle) et de restauration avancés par l'Upecad lors des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI) et de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

## **Article 5.2 | Acteurs du dialogue social**

60 % maximum du montant total de la collecte sera réparti, à hauteur de :

- 50 % attribués à l'organisation patronale reconnue représentative dans la branche, selon le dernier arrêté de représentativité (arrêté du 23 novembre 2021, JO 19 décembre 2021) ;
- 50 % attribués et répartis à parts égales entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche, selon le dernier arrêté de représentativité (arrêté du 22 novembre 2021, JO 18 décembre 2021).

Ces organisations ont notamment pour mission :

- l'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;
- la préparation et la participation aux réunions paritaires de la CCN du commerce à distance ;
- la réalisation d'actions d'information, de communication des accords de branche auprès des entreprises et des salariés ;
- l'analyse juridique de ces accords ;
- la promotion de la branche du commerce à distance ;
- la participation à des instances professionnelles (OPCO, Observatoire des métiers, Conseil du commerce de France...) ;
- les actions engagées par ces organisations dédiées à la formation économique, sociale et syndicale, et à l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales ;
- les frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'association, les frais afférents aux activités statutaires nécessaires à la réalisation de l'objet associatif ;
- la participation aux frais du développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche.

Le financement pourra donc permettre la réalisation de ces actions et la prise en charge du temps qui y sera consacré.

Elle devra être en mesure, sur la base de pièces justificatives, de fournir la preuve des dépenses engagées. À défaut de reddition de compte et/ou de justification, ladite organisation ne sera pas bénéficiaire de la répartition des fonds collectés au titre de l'année en cours.

## **Article 6 | Autres ressources**

En complément des fonds collectés pour le financement du dialogue social, les ressources de l'association pourront aussi être complétées par les éléments suivants :

- subventions, dotations et aides publiques ;
- toutes autres ressources non contraires à la législation en vigueur.

Ces versements feront l'objet d'un document comptable signé par le président et par le trésorier indiquant le montant, la date et l'origine des fonds.

## **Article 7 | Bilan annuel du financement du dialogue social**

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Les comptes de l'association paritaire de gestion sont soumis au contrôle d'un commissaire aux comptes proposé par le conseil d'administration de l'association paritaire de gestion et approuvé par l'assemblée générale.

#### **Article 8 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires ont convenu à l'article 2 du présent accord que le montant de la contribution forfaitaire variera en fonction de l'effectif afin que ce montant ne représente pas une charge trop importante pour les petites entreprises.

En dehors de cet article 2, il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

#### **Article 9 | Notification et validité de l'accord**

L'Union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

#### **Article 10 | Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 11 | Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Marcq-en-Barœul, le 30 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2219 | TAXIS

### Accord du 5 avril 2022

relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants

NOR : ASET2250702M

IDCC : 2219

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

**UNT ;**

**FNAT ;**

**FNTI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO UNCP Taxi,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

En préambule, les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés rappellent que cet accord s'inscrit dans un contexte de crise sanitaire, doublé d'une crise économique entraînant de graves difficultés pour le secteur du transport public particulier de personnes.

Cependant, malgré ce contexte, il a donc semblé essentiel aux signataires du présent accord de ne pas bloquer toute augmentation des salaires minima en 2022.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son échelon et niveau.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

### Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

### Article 3 | *Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle*

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 h mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	– Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ;	1 603,12 €	10,56 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(ée)	– Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ;  Ayant au moins 2 années d'expérience dans la profession	1 625,03 €	10,71 €

### Article 4 | *Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle*

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 h mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	– titulaire de la carte professionnelle -	1 682,35 €	11,09 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(ée)	Titulaire de la carte professionnelle – Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession -	1 724,45 €	11,36 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(ée)	Titulaire de la carte professionnelle – Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession -Capacités professionnelles spécifiques	1 766,57 €	11,65 €

### Article 5 | *Mesure particulière. Clause de revoyure*

Dès une évolution significative du Smic les parties conviennent de se revoir afin d'analyser d'une part l'évolution de l'indice des prix à la consommation Insee et d'autre part la situation économique des entreprises de transport particulier de personnes. En fonction de l'évolution de ces situations particulières, les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires minima conventionnels et ce indépendamment de la NAO qui elle s'engagera au plus tard début 2023.

### Article 6 | *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 7 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

## **Article 9 | Adhésion**

L'adhésion au présent accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

## **Article 10 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

*Fait à Paris, le 5 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

**IDCC : 2328 | OUVRIERS  
(Guadeloupe et dépendances)  
(28 février 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-7 *bis*)  
(Étendue par arrêté du 20 juillet 2004,  
*Journal officiel* du 29 juillet 2004)

**Accord du 12 mai 2022**  
relatif aux salaires 2022

NOR : ASET2250704M

IDCC : 2328

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

**FRBTPG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UGTG ;**

**FTC CGTG,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la commission paritaire du 12 mai 2022, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord dans un premier temps sur une remise à niveau des salaires à la suite des différentes augmentations du Smic et dans un second temps sur une augmentation des salaires, ouvriers du BTP de la Guadeloupe, à hauteur de 1 % sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 30 avril 2022 et 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 10.31 € et ceci à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et à 10,48 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de Guadeloupe et ses dépendances, de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés.

## Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 h hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	159,3	10,31	1642,38	10,83
OE 2	162	10,31	1 670,22	11,01
OP 1	172	10,31	1 773,32	11,69
OP 2	182	10,31	1 876,42	12,37
CP 1	202	10,31	2 082,62	13,73
CP 2	217	10,31	2 237,27	14,75
MO	227	10,31	2 340,37	15,43
CE 1	230	10,31	2 371,30	15,63
CE 2	242	10,31	2 495,02	16,45

Catégorie professionnelle	Coeff.	Valeur du point	Sal. mensuel minimal (35 h hebdo)	Taux horaire minimal
OE 1	159,3	10,48	1 669,46	11,01
OE 2	162	10,48	1 697,76	11,19
OP 1	172	10,48	1 802,56	11,88
OP 2	182	10,48	1 907,36	12,58
CP 1	202	10,48	2 116,96	13,96
CP 2	217	10,48	2 274,16	14,99
MO	227	10,48	2 378,96	15,69
CE 1	230	10,48	2 410,40	15,89
CE 2	242	10,48	2 536,16	16,72

Suite à la commission paritaire du 12 mai 2022, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des primes et salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe.

La nouvelle valeur du point étant fixée à 10,48 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances, de moins 10 et de plus 10 salariés.

*(Voir page suivante.)*



## Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.

Ancienneté	<ul style="list-style-type: none"><li>– de 3 à 6 ans : 3 % ;</li><li>– de 6 à 9 ans : 4,5 % ;</li><li>– de 9 à 15 ans : 7 % ;</li><li>– de 15 à 20 ans : 8,5 % ;</li><li>– de 20 ans et plus : 13 %.</li></ul>
Hauteur	<ul style="list-style-type: none"><li>– de 12 à 24 m : 2,15 € par jour ;</li><li>– au-dessus de 24 m : 3,37 € par jour.</li></ul> <p>Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 m.</p>
Marteau piqueur	0,28 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outillage	<p>Maçon : 0,10 € par heure.</p> <p>Charpentier : 0,10 € par heure.</p> <p>Menuisier : 0,10 € par heure.</p> <p>Carreleur : 0,09 € par heure.</p> <p>Électricien : 0,09 € par heure.</p> <p>Plombier : 0,15 € par heure.</p>
Panier	7,82 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 kms du lieu de travail habituel.
Profondeur	<ul style="list-style-type: none"><li>– de 1,50 m à 2 m : 1,21 € par jour ;</li><li>– à partir de 2 m : 3,93 € par jour.</li></ul>
Salissure (travaux insalubres)	<p>3,07 € par jour.</p> <p>Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques.</p>
Indemnité de remboursement de frais de transport	55,45 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège.

*Fait à Baie-Mahault, le 12 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : 2583 | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES  
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

**Accord du 31 mars 2022**

relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2022

NOR : ASET2250703M

IDCC : 2583

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

**ASFA**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FEETS FO ;**

**UNSA autoroutes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche<sup>[1]</sup> repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans la branche.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Lors des discussions, les parties signataires ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles rappellent ainsi que lorsqu'il est constaté un écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent en vérifier les raisons avec l'objectif de les supprimer. En effet, chaque entreprise doit se préoccuper

[1] Cf. accords successifs des 18.12.2007, 26.11.2008, 28.10.2009, 21.09.2011, 12.12.2012, 17.10.2013, 22.09.2014, 01.07.2015, 19.05.2016, 29.05.2017, 05.06.2018, 13.06.2019 et 02.09.2020.

d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants. Les parties signataires rappellent que les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Lors des discussions, les parties signataires ont partagé la nécessité d'inscrire les RAG en cohérence avec l'évolution des minima sociaux. Plus spécifiquement, s'agissant de l'évolution des RAG pour l'année 2022 une attention particulière a été portée aux classes correspondant au personnel d'exécution.

À l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues les 3 et 31 mars 2022, Il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

### **Article 2 | Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers y compris les entreprises de moins de cinquante salariés.

### **Article 3 | Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2022**

Le barème précédemment établi au titre de 2020 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé :

- de 6 % pour la classe A ;
- de 4 % pour la classe B ;
- de 3,2 % pour les classes C et D ;
- de 3,1 % pour les classes E à H ;
- de 3 % pour les classes I à P.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

### **Article 4 | Nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche**

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, le nouveau barème tel que prévu à l'article 3 du présent accord constituera la nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche.

### **Article 5 | Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2022, les mesures prévues à l'article 3 prenant effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Article 6 | Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageront dans un délai d'un mois pour traiter de cette situation.

## **Article 7 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## **Article 8 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

## **Article 9 | Dépôt légal**

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

*Fait à Paris, le 31 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2022

Catégorie	Classe	Montant 2022
Exécution	A	20 201 €
	B	20 602 €
	C	21 443 €
Maîtrise	D	22 600 €
	E	23 984 €
	F	25 633 €
	G	27 599 €
	H	30 016 €
Cadres	I	32 933 €
	J	36 488 €
	K	40 666 €
	L	46 240 €
	M	50 428 €
	N	56 080 €
	O	61 865 €
	P	67 649 €

Brochure n° 3344 | Convention collective

IDCC : 2630 | **MÉTALLURGIE**  
**(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)**

**Avenant du 21 mars 2022**  
relatif aux salaires (RMH et TGA) 2022

NOR : ASET2250686M

IDCC : 2630

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

**UIMM Alpes-Méditerranée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Parallèlement à la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Elles rappellent la signature d'un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le 8 avril 2014.

Dans ce cadre, et au-delà des obligations légales sur le sujet, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre toute mesure innovante visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés, et plus généralement à tout mettre en œuvre pour parvenir à un objectif d'égalité femmes/hommes.

**Article 1<sup>er</sup> | Taux garantis annuels à compter de l'année 2022**

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2022, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée.

Les règles de vérification annuelle prévues par la convention collective s'appliquent de droit au présent avenant.

## **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> avril 2022**

En application de l'article 7 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 5,13 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

## **Article 3 | Perspectives économiques**

Le présent accord tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises et les salariés de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2022.

Cependant, si le contexte économique le justifie et notamment si une évolution du Smic tenant compte de l'évolution des prix de l'énergie en cours d'année 2022 venait à impacter significativement les minima conventionnels ci-dessus, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour les réexaminer.

## **Article 4 | Entreprises de moins de cinquante salariés**

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

## **Article 5 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre 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.

## **Article 6 | Dépôt et publicité**

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Marseille, le 21 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des taux garantis annuels

Année 2022.

(En euros.)

Niveau 1	140	19 425
	145	19 442
	155	19 455
Niveau 2	170	19 465
	180	19 482
	190	19 538
Niveau 3	215	20 015
	225	20 676
	240	22 334
Niveau 4	255	22 796
	270	24 017
	285	25 461
Niveau 5	305	26 431
	335	29 051
	365	31 670
	395	34 268

### Barème des RMH au 1<sup>er</sup> avril 2022

Valeur du point : 5,13 €.

(En euros.)

		Ouvriers	Administratifs & Techniciens	Agents de maîtrise atelier
Niveau 1	140	842,38	842,38	
	145	846,95	846,95	
	155	851,53	851,53	
Niveau 2	170	915,71	872,10	
	180		923,40	
	190	1 023,44	974,70	
Niveau 3	215	1 158,10	1 102,95	1 180,16
	225		1 154,25	
	240	1 292,76	1 231,20	1 317,38



		Ouvriers	Administratifs & Techniciens	Agents de maîtrise atelier
Niveau 4	255	1 373,56	1 308,15	1 399,72
	270	1 454,36	1 385,10	
	285	1 535,15	1 462,05	1 564,39
Niveau 5	305		1 564,65	1 674,18
	335		1 718,55	1 838,85
	365		1 872,45	2 003,52
	395		2 026,35	2 168,19

## Barème des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2022

### Ouvriers

(En euros.)

Coeff.	5 %	10 %	12 %	15 %
140	42,12	84,24	101,09	126,36
145	42,35	84,70	101,63	127,04
155	42,58	85,15	102,18	127,73
170	45,79	91,57	109,88	137,36
190	51,17	102,34	122,81	153,52
215	57,90	115,81	138,97	173,71
240	64,64	129,28	155,13	193,91
255	68,68	137,36	164,83	206,03
270	72,72	145,44	174,52	218,15
285	76,76	153,52	184,22	230,27

## Barème des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2022

### Administratifs et techniciens

(En euros.)

Coeff	5 %	10 %	12 %	15 %
140	42,12	84,24	101,09	126,36
145	42,35	84,70	101,63	127,04
155	42,58	85,15	102,18	127,73
170	43,61	87,21	104,65	130,82
180	46,17	92,34	110,81	138,51
190	48,74	97,47	116,96	146,21
215	55,15	110,30	132,35	165,44
225	57,71	115,43	138,51	173,14
240	61,56	123,12	147,74	184,68
255	65,41	130,82	156,98	196,22

Coeff	5 %	10 %	12 %	15 %
270	69,26	138,51	166,21	207,77
285	73,10	146,21	175,45	219,31
305	78,23	156,47	187,76	234,70
335	85,93	171,86	206,23	257,78
365	93,62	187,25	224,69	280,87
395	101,32	202,64	243,16	303,95

## Barème des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2022

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Coeff	5 %	10 %	12 %	15 %
215	59,01	118,02	141,62	177,02
240	65,87	131,74	158,09	197,61
255	69,99	139,97	167,97	209,96
285	78,22	156,44	187,73	234,66
305	83,71	167,42	200,90	251,13
335	91,94	183,88	220,66	275,83
365	100,18	200,35	240,42	300,53
395	108,41	216,82	260,18	325,23

Brochure n° 3353 | Convention collective nationale

IDCC : 2706 | **PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS  
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

### **Avenant du 4 mai 2022**

relatif à l'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2250640M

IDCC : 2706

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

**FEPraJ**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les études et offices continuent d'être confrontées à une baisse significative d'activité dont l'issue demeure incertaine.

Aux plans sectoriels, les offices d'avocats aux Conseil d'État et à la cour de cassation continuent d'enregistrer, malgré une situation sectorielle que l'on peut qualifier « en bout de chaîne », des baisses notables des pourvois en matière civile (– 15 % en 2021 – CP 23 mars 2021, autorité de la concurrence).

Concernant le secteur des greffiers des tribunaux de commerce, leurs activités judiciaires s'est globalement ralenti et suit, en particulier, la même tendance forte, observée au sein du secteur des AJMJ dans le domaine des procédures collectives.

Dans ce contexte, les effets prolongés des aides publiques liées à la crise sanitaire se sont traduits, en 2020 et 2021, par moins de 61 000 procédures collectives ouvertes contre 107 000 lors des deux années précédentes.

Les chiffres définitifs pour l'année 2021 indiquent un nombre d'ouvertures de procédures collectives de nouveau en baisse : – 3,8 % par rapport à 2020. Ce qui représente toujours un niveau record historiquement bas d'ouvertures de procédures collectives.

Si, au 1<sup>er</sup> trimestre 2022, on observe que l'étau de la crise sanitaire se desserre et les aides s'arrêtent, un retour à une forme de normalité qui se dessine par une reprise des défaillances (hausse de 34,6 % par rapport au 1<sup>er</sup> trimestre 2021,) n'aura pas d'effet immédiat sur les études et offices.

L'enquête réalisée en octobre 2021 par l'IFPPC, syndicat représentatif auprès des mandataires judiciaires, a montré que la situation financière de nombreuses études s'est dégradée au cours de l'année 2021, malgré un recours massif à l'activité partielle (pour près de 75 % des sondés, in rapport d'activité IFPPC 2021 p. 9).

En conséquence, l'extension de la possibilité pour les études de continuer à recourir au dispositif d'APLD doit être élargie par les facilités offertes par le décret du 8 avril 2022 qui prolonge de 12 mois la durée pendant laquelle un employeur peut bénéficier de l'APLD (décret 2022-508 du 8 avril 2022, art. 1<sup>er</sup> ; décret 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 3 modifié).

Par ailleurs et outre l'adaptation du modèle de document unilatéral à la période additionnelle de recours à l'APLD, il a été relevé que l'accord APLD signé le 17 décembre 2020 contenait une discordance entre les stipulations de l'article 6 de l'accord et les dispositions de l'article 3-2 du modèle de document annexé à l'accord.

En effet, l'article 6 de l'accord prévoit notamment que lorsqu'un « salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, ceci sur sa seule initiative ».

Or, l'article 3-2 du modèle de document unilatéral prévoit improprement que « le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle, qui réalise pendant cette période une ou plusieurs formations, doit mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Enfin, outre quelques corrections rédactionnelles mineures, il est également procédé à la modification des articles 2, 5 et 8 de l'annexe portant modèle de document unilatéral pour les motifs suivants :

- l'article 2 met en conformité la période de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle avec la date d'échéance de l'accord APLD du 17 décembre 2020, à savoir le 12 décembre 2023 ;
- l'article 5 prend en compte la revalorisation du montant minimum de l'indemnité horaire qui ne peut être inférieure à 8,37 euros nets ;
- l'article 8 relatif à la date d'entrée en vigueur et à la durée du dispositif est modifié pour s'appliquer au maximum à la date d'échéance de l'accord APLD précité.

Afin de mettre en conformité le modèle de document unilatéral avec les stipulations de l'accord, et dans la mesure où les annexes ont la même force juridique que l'accord lui-même, il est décidé, par le présent avenant, de remplacer l'annexe portant modèle de document unilatéral.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification des modalités de mise en place de l'accord APLD signé le 17 décembre 2020**

Le présent avenant porte sur le renouvellement des modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'accord d'entreprise du 17 décembre 2020.

Les parties s'accordent pour prolonger le dispositif d'APLD à compter du 30 juin 2022 et pour une période de 12 mois, soit pour une durée globale qui ne pourra être supérieure à 36 mois (consécutifs ou non), sur une période de 48 mois consécutifs.

### **Article 2 | Modification de l'annexe unique à l'accord APLD signé le 17 décembre 2020**

L'annexe à l'accord signé le 17 décembre 2020, intitulée « trame type de document unilatéral de l'étude ou de l'office », est remplacée par le document annexé au présent avenant.

### **Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salarié-e-s visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les études de la branche, quelle que soit leur taille.

### **Article 2 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée identique à l'accord qu'il modifie.

### **Article 3 | Dépôt et extension**

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2022, sans préjudice de la demande d'extension qui sera faite auprès du ministre du travail.

*Fait à Paris, le 4 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Trame-type de document unilatéral de l'étude ou de l'office

### **Préambule**

#### **Diagnostic sur la situation économique**

La crise sanitaire liée au Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'étude ou de l'office.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement nos activités : \_\_\_\_\_

L'enquête menée récemment auprès des professionnels a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de chiffres d'affaires.

Notre de l'étude ou office est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [\_\_\_\_].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'Unedic a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Pour aider les études ou offices connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'étude ou de l'office.

Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le 17 décembre 2020 permettant aux études de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'étude ou de l'office.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application : activités et salariés concernés**

#### **Option n° 1**

Tous les salariés de l'étude ou de l'office ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du

code du travail pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'étude

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

## Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'étude ou de l'office :

- activités XXXXX [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- fonctions supports [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- [éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

Tous les salariés de l'étude ou de l'office affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

## Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [compléter].

Le recours au DSAP au sein de l'étude ou de l'office pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions modifiées par l'avenant à l'accord APLD (soit pour une durée globale qui ne peut être supérieure à 36 mois (consécutifs ou non) sur une période de 48 mois consécutifs.

## Article 3 | Engagements de l'étude en matière d'emploi et de formation professionnelle

### 3.1. Engagements en matière d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'étude ou de l'office est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'étude ou de l'office s'interdit, en application de l'article 5 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'étude ou de l'office pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique.

### 3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche.]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise, pendant cette période, une ou plusieurs formations pourra, de sa seule initiative, mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'étude ou de l'office peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (opcoep.fr) conformément aux critères et conditions définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'étude ou de l'office.]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un comité social et économique (CSE)] Le CSE est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

#### **Article 4 | Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de [X % – maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

#### **Article 5 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à 80 % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'étude ou de l'office.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic.

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 8,37 euros nets.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.



■ Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

$$4 \text{ jours} \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$$

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60<sup>e</sup> heure indemnisée dans les conditions définies par l'Agirc-Arrco. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance et complémentaire santé. La période d'activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle est prise en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

## **Article 6 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'étude**

Les partenaires sociaux de la branche appellent les études et offices à promouvoir une logique de partage des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter leurs revenus tirés de l'étude ou de l'office pendant la période d'application du DSAP.

## **Article 7 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration**

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'étude ou de l'office.

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- le nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

## **Article 8 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature OU le [date] OU lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser – maximum jusqu'au 12/12/2023].

## Article 9 | Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'étude ou de l'office à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'étude ou de l'office transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

## Article 10 | Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle (cppni@praj.fr).

Fait à ..., le ...

[Signature]

Brochure n° 3363 | Convention collective nationale

IDCC : 2785 | **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES  
AUX ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICES  
DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

**Avenant du 12 mai 2022**

relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2250634M

IDCC : 2785

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

**CPJ-CNCJ ;**

**SYMEV ;**

**SOPVEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FSE CGT ;**

**SPCPSVV CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (SVV) continuent d'être confrontés à une baisse significative d'activité dont l'issue demeure incertaine.

Dans le périmètre des activités des offices de commissaires-priseurs judiciaires, il est à noter que les procédures collectives représentent plus de 75 % des produits des ventes judiciaires et plus de la moitié des honoraires de prisées et d'inventaires.

Depuis la crise sanitaire, la mise en place des aides économiques gouvernementales et la prolongation des aides à destination des entreprises ont réduit considérablement l'intervention des commissaires-priseurs judiciaires dans le règlement des difficultés des entreprises. Pour votre parfaite information, concernant l'évolution des produits de ventes judiciaires : en 2020, les ventes en province ont connu une baisse de – 19 % par rapport à 2019 et de – 3 % en 2021 par rapport à 2020.

En 2021, l'observatoire des données économiques du CNAJMJ indique de nouveau une baisse du nombre d'ouvertures de procédures collectives : – 3,8 % par rapport à 2020, ce qui représente un niveau historiquement bas. La baisse est spectaculaire au regard des années antérieures à la crise sanitaire : – 41,3 % par rapport à 2019 et – 44,9 % par rapport à 2018 (Sources : données du 01-01-2021 au 31-12-2021 – observatoire des données économiques du CNAJMJ).

En conséquence, l'extension de la possibilité pour les offices et les sociétés de ventes volontaires de continuer à recourir au dispositif d'APLD doit être élargie par les facilités offertes par le décret du 8 avril 2022 qui prolonge de 12 mois la durée pendant laquelle un employeur peut bénéficier de l'APLD (décret 2022-508 du 8 avril 2022, art. 1<sup>er</sup> ; décret 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 3 modifié).

#### **Article 1<sup>er</sup> | Renouvellement des modalités de mise en place du dispositif d'APLD signé le 2 décembre 2020.**

Le présent avenant a pour objet de renouveler les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'accord de branche du 2 décembre 2020.

Les parties s'accordent pour prolonger le dispositif d'APLD à compter du 30 juin 2022 et pour une période de 12 mois, soit une durée globale qui ne peut être supérieure à 36 mois (consécutifs ou non) sur un période de 48 mois consécutif.

#### **Article 2 | Modifications de l'adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'office ou de la SVV**

L'article 9 de l'accord de branche du 2 décembre 2020 intitulé : « adaptation des stipulations de l'accord au sein de l'office ou de la SVV » prévoit que : « le document unilatéral peut être transmis à l'autorité administrative pour homologation en application du présent accord, le 30 juin 2022 au plus tard ».

L'article 9 relatif à l'adaptation des stipulations de l'accord de branche est modifié pour s'appliquer au maximum à la date d'échéance de l'accord APLD précité.

#### **Article 3 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les offices ou les SVV de la branche, quelle que soit leur taille, d'autant plus que la majorité des SVV et des offices emploient moins de cinquante (50) salariés.

#### **Article 4 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée identique à l'accord qu'il modifie.

#### **Article 5 | Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche. Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2022, sans préjudice de la demande d'extension qui sera faite auprès du ministre du travail.

*Fait à Paris, le 12 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

IDCC : **3144** | **ETAM**  
**(Guadeloupe)**

**Accord du 12 mai 2022**  
relatif aux salaires de base 1<sup>re</sup> embauche

NOR : ASET2250706M

IDCC : 3144

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

**FRBTPG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UGTG ;**

**FTC CGTG,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la commission paritaire du 12 mai 2022, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord sur une augmentation des salaires des ETAM du BTP de la Guadeloupe et ses dépendances.

Cet accord est étendu à l'ensemble des entreprises du BTP de la Guadeloupe et dépendances, de moins 10 et de plus 10 salariés.

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures la grille de rémunération de base pour les ETAM du bâtiment et des travaux-publics de la Guadeloupe et dépendances est la suivante :

	A	B	C	D	E	F	G	H
Au 01/01/22	1 619,15	1 688,77	1 760,98	1 918,38	2 004,17	2 277,23	2 519,30	2 766,07
Au 01/05/22	1 645,58	1 717,18	1 789,33	1 946,08	2 031,35	2 305,22	2 547,07	2 793,06

*Fait à Baie-Mahault le 12 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3239** | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**  
**(15 mars 2021)**

**Accord du 4 mai 2022**

relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

NOR : ASET2250687M

IDCC : 3239

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CSAFAM,**

d'autre part,

**Préambule**

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 a rendu applicable aux salariés du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale des salariés. Elle a donné la faculté à la branche, aux termes de l'article L. 4625-2 du code du travail, de déroger par accord aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Constatant que les dispositions du code du travail relatives à la surveillance médicale définies au titre II du livre VI de la quatrième partie dudit code se révèlent en partie inadaptées aux spécificités du modèle de l'emploi à domicile entre particuliers, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont souhaité adapter ces règles.

Ainsi, le 24 novembre 2016 a été conclu un accord-cadre interbranches portant sur les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'état de santé des travailleurs (ci-après « l'accord cadre »), étendu, par arrêté en date du 4 mai 2017, rectifié le 1<sup>er</sup> juin 2017. Il détermine les modalités adaptées de surveillance médicale des salariés et permet de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service de l'effectivité des droits des salariés du secteur en matière de santé au travail et de prévention des risques.

Cet accord prévoit également, afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques et de la surveillance médicale des salariés, d'en confier la mise en œuvre à un organisme paritaire.

Créée par l'accord interbranches du 19 décembre 2018, l'APNI (association paritaire nationale interbranche) a pour objet d'assurer l'interface – lorsqu'elle est désignée par un texte légal, réglementaire, la convention collective ou un accord de branche étendu – entre les particuliers employeurs et les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de :

- assurer l'effectivité par mutualisation de droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre ;
- mutualiser les obligations employeurs afférentes, le cas échéant à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

Plus récemment, l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles rend applicable aux assistants maternels du particulier employeur, les dispositions de droit commun relatives au suivi individuel de l'état de santé et élargit le champ d'application de l'article L. 4625-2 du code du travail aux assistants maternels.

Enfin, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail adapte les règles de droit commun de suivi de la santé des salariés et de prévention des risques professionnels aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, en consacrant un article spécifique au secteur (art. L. 4625-3 du code du travail).

Cette loi prévoit ainsi que :

- les particuliers employeurs, et quel que soit le mode d'exercice de l'emploi à domicile (emploi direct ou emploi intermédiaire) tel que défini dans le préambule de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, adhérent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un service de prévention et de santé au travail ;
- l'association paritaire (l'APNI) est chargée, au nom et pour le compte des particuliers employeurs, à travers le mandat qui lui est confié, d'organiser la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de désigner le ou les services de prévention et de santé au travail chargés, dans le cadre de conventions conclues avec l'association paritaire, du suivi des salariés sur les territoires ;
- l'APNI délègue, par voie de convention, aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole, la collecte de la contribution santé au travail et le recueil des données, auprès des particuliers employeurs et de leurs salariés, nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de secteur de suivi de la santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet d'organiser la mise en œuvre du dispositif prévention des risques et santé au travail, dans le sens de l'article 3 de l'accord cadre du 24 novembre 2016 qui renvoie à un accord de mise en œuvre pour le déploiement de l'opérationnalité du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur.

Il pourra être complété ultérieurement, par voie d'avenant, afin de fixer les autres règles conventionnelles nécessaires à la mise en œuvre du dispositif prévention des risques et santé au travail dont bénéficient les salariés et assistants maternels du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et géographique**

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du



secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021. Il s'applique pour les deux modes d'exercice de l'emploi à domicile entre particuliers définis dans le préambule, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédié.

## **Article 2 | *Objet de l'accord***

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'accord cadre du 24 novembre 2016 et aux dispositions des articles L. 4625-2 et L. 4625-3 du code du travail, la mise en œuvre opérationnelle du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Pour ce faire, il organise notamment le financement du dispositif par le biais d'une contribution forfaitaire, le défraiement des salariés qui participent aux visites médicales et la mise en place d'un service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) sectoriel.

## **Article 3 | *Financement du dispositif prévention des risques et santé au travail par le biais d'une contribution forfaitaire***

L'article 8 de l'accord cadre du 24 novembre 2016, prévoit que le financement du dispositif prévention des risques et santé au travail est mutualisé par la mise en place d'une contribution santé au travail à la charge exclusive des particuliers employeurs, et ce quel que soit le mode d'exercice de l'emploi à domicile.

Cette contribution obligatoire est visée à l'article L. 4625-3 du code du travail qui prévoit que les particuliers employeurs adhèrent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un service de prévention et de santé au travail.

Le présent article précise les caractéristiques et le montant de cette contribution ainsi que les modalités liées à sa collecte et à sa gestion.

### **Article 3.1 | *Objet de la contribution santé au travail***

Chaque particulier employeur est redevable du paiement d'une contribution « santé au travail » destinée à couvrir l'ensemble des frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels tels que :

- le paiement de la cotisation due au titre de l'adhésion auprès du Service de prévention et de santé au travail de secteur (ci-après dénommé « le SPSTN ») dont le montant est déterminé conformément aux dispositions de l'article L. 4622-6 du code du travail et au principe de répartition *per capita* ;
- le défraiement des salariés afin de compenser leur perte de rémunération et prendre en charge les frais engendrés par leur participation aux visites médicales ;
- l'ensemble des actions nécessaires à la mise en œuvre de la prévention collective des risques professionnels.

Il est prévu, à titre transitoire, et dans la période préparatoire à la mise en œuvre effective du dispositif prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2025, que le montant de la contribution permette en parallèle :

- la structuration du SPSTN et la mise en œuvre des premières actions de prévention collective ;
- la mise en place d'un dispositif de conseil et d'accompagnement des particuliers employeurs en vue de la mise en œuvre effective du suivi individuel de l'état de santé de leur(s) salariés.

### **Article 3.2 | *Caractéristiques de la contribution santé au travail***

Chaque particulier employeur sera redevable, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, du paiement d'une contribution santé au travail destinée à couvrir les frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels prévue dans le

sous chapitre 1<sup>er</sup> du chapitre II de la partie V de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

La contribution est obligatoire, forfaitaire, unique et mensuelle.

Elle est appelée auprès de chaque particulier employeur effectuant directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du régime général, et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole.

Elle est mise à la charge de chaque particulier employeur pour les mois au titre desquels une rémunération est versée à un ou plusieurs salariés relevant du champ d'application du présent accord. Elle est due une seule fois quels que soient le nombre de salarié(s) employé(s) par le particulier employeur et le volume d'heures travaillées dans le mois.

Le particulier employeur ne peut s'opposer au précompte de cette contribution par les organismes collecteurs.

### **Article 3.3 | Montant de la contribution santé au travail**

Le montant forfaitaire mensuel de la contribution santé au travail est fixé à 3,20 euros.

Le montant de la contribution santé au travail peut être revu en fonction de l'évolution des besoins liés au dispositif prévention des risques et santé au travail, par le biais d'un avenant au présent accord, dans les conditions prévues par l'article 8 du présent accord.

### **Article 3.4 | Collecte et gestion de la contribution santé au travail**

En vertu de l'article L. 4625-3 du code du travail, la collecte de la contribution « santé au travail » et le recueil des données afférentes sont délégués par l'association paritaire (APNI), en sa qualité de collecteur, aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

L'association paritaire assure la gestion et le déploiement de la contribution santé au travail en vue de la réalisation de son objet. Elle peut mettre en œuvre les missions de son objet soit directement soit au moyen d'une délégation, d'une sous-traitance ou d'un conventionnement avec un tiers.

## **Article 4 | Défraiement des salariés**

### **Article 4.1 | Objet du défraiement**

Un défraiement, destiné à compenser la perte de salaire et à prendre en charge les frais de transport, est dû à tous les salariés qui participent à une visite médicale auprès du service de prévention et de santé au travail, à l'exception, pour la compensation des frais de transport, du cas où la visite a lieu à distance notamment par le biais d'outils utilisant les technologies de l'information et de la communication.

### **Article 4.2 | Montant du défraiement**

Compte tenu des spécificités du secteur, il est convenu que le montant de ce défraiement est fixé de manière forfaitaire, par accord de branche, afin de compenser :

- la perte de salaire du salarié dans le cadre de son absence durant le temps de travail ou, le cas échéant, le temps passé à la visite médicale hors temps de travail, que la visite ait lieu à distance (notamment par le biais d'outils utilisant les technologies de l'information et de la communication) ou en présentiel ;
- les frais de transport exposés par le salarié, à l'exception du cas où la visite a lieu à distance.

Ces montants sont révisables par voie d'avenant au présent accord, dans les conditions prévues par l'article 8.

### **Article 4.3 | Modalités du défraiement**

Le temps passé par les salariés à la visite médicale – qu'elle ait lieu ou non sur le temps de travail – ainsi que le temps pour s'y rendre font l'objet d'un défraiement directement de la part de l'APNI. Le particulier employeur n'est redevable d'aucun paiement envers le salarié.

Ainsi, il n'a pas à maintenir le salaire de ce dernier lorsqu'il se rend à la visite médicale sur son temps de travail ou à prendre en charge les frais exposés par le salarié dans ce cadre.

### **Article 5 | Service de prévention et de santé au travail national (SPSTN)**

#### **Article 5.1 | Création d'un SPSTN sectoriel dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile**

En application de l'article L. 4622-2 du code du travail, le service de prévention et de santé au travail (SPSTN) a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

À ce titre, et conformément à l'article L. 4625-3 du code du travail instauré par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, les particuliers employeurs adhèrent à un service de prévention et de santé au travail.

Afin de prendre en compte la singularité du secteur marquée par une approche spécifique, d'une part, du suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile et, d'autre part, de la prévention des risques, notamment du fait de l'inviolabilité du domicile, du multi-emploi et du multi-salariat, les partenaires sociaux décident de procéder à la création d'un SPST compétent nationalement (SPSTN), spécifiquement dédié au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le SPSTN est le service de prévention et de santé au travail national à compétence fermée, réservé au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seuls les particuliers employeurs pourront adhérer à celui-ci.

Sont ainsi concernés tous les particuliers employeurs qui effectuent directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole.

Le SPSTN assure la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé de l'ensemble des salariés du secteur.

Le SPSTN fait l'objet d'un agrément de l'autorité administrative compétente.

#### **Article 5.2 | Composition et fonctionnement du SPSTN sectoriel**

Le SPSTN fonctionne dans le respect des dispositions du code du travail applicables aux services de prévention et de santé au travail.

Agissant en tant que service de prévention et de santé au travail national dédié exclusivement à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le SPSTN, eu égard aux spécificités du secteur et à titre dérogatoire, est administré paritairement par un conseil d'administration composé :

**1°** De représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche ;

**2°** De représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

### **Article 5.3 | Missions et moyens du SPSTN sectoriel**

Le SPSTN – dont les missions sont précisées dans ses statuts – est chargé d’assurer le suivi individuel de l’état de santé et la prévention des risques des salariés de la branche.

En vue d’assurer le suivi individuel de l’état de santé des salariés, et eu égard à la singularité du secteur, le SPSTN recourra à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l’information et de la communication, conformément à l’article L. 4624-1 du code du travail modifié par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. À ce titre, le SPSTN est chargé de l’organisation du suivi médical des salariés par le biais de la télé Santé, sur la base d’un protocole médical national unique et adapté aux spécificités du secteur.

L’inviolabilité du domicile, le multi-emploi et le multi-salariat propres au secteur, ne permettent pas d’assurer des actions de prévention individuelle. En conséquence, les partenaires sociaux décident que l’APNI est chargée d’organiser et de mettre en place les actions de prévention collective, sur les recommandations du SPSTN.

Par ailleurs, pour assurer ses missions, le SPSTN s’appuie prioritairement, dans un cadre légal et conventionnel, sur le réseau des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) pour l’organisation des visites médicales des salariés sur le territoire, dans le cadre de conventions conclues dans les conditions prévues à l’article L. 4625-3 du code du travail.

Ainsi, le cas échéant, les salariés bénéficieront d’un suivi individuel nécessitant l’intervention coordonnée d’un médecin du SPSTN et d’un médecin du SPSTI.

L’intervention des médecins du travail dans le suivi de l’état de santé des salariés relevant du champ d’application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile s’inscrit dans le cadre des dispositions légales applicables notamment de l’article L. 4622-8 du code du travail et dans le respect des conditions garantissant l’indépendance du médecin du travail.

Enfin, le SPSTN traite et consolide également les données relatives aux salariés – et à leurs employeurs, le cas échéant – en ce inclus les données de santé, collectées de manière directe ou par l’intermédiaire des SPSTI et transmises au SPSTN, qui sont nécessaires au SPSTN pour assurer la coordination, l’effectivité ou la continuité du suivi individuel de l’état de santé des salariés du secteur sur les territoires et répondre à ses missions résultant de l’article L. 4622-2 du code du travail, dans le respect du périmètre de son agrément et du cadre réglementaire applicable notamment en matière de santé publique et de protection des données personnelles. Les conventions conclues avec les SPSTI définissent les modalités dans lesquelles les SPSTI transmettent les données susvisées au SPSTN.

### **Article 6 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du premier jour ouvré suivant la publication de l’arrêté d’extension au *Journal officiel*.

### **Article 7 | Suivi de l’accord**

Les parties signataires conviennent de dresser un bilan de l’application de l’accord dans un délai maximal de 3 ans à compter de la date d’entrée en vigueur du présent accord et à cette occasion d’identifier, le cas échéant, les dispositions devant être adaptées ou modifiées par le biais d’un avenant.

## **Article 8 | Dénonciation et révision de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail. Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI visée à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

## **Article 9 | Notification, dépôt et extension**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 4 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Avenant du 25 avril 2022**  
relatif au dialogue social 2021-2025

NOR : ASET2250695M

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

**UFE ;**  
**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**  
**FCE CFTD ;**  
**FNME CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'accord relatif au dialogue social de branche dans les industries électriques et gazière 2021-2025 a été signé le 4 février 2021 entre les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche.

Les parties signataires avaient convenu de demander l'extension de cet accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

Ainsi préalablement à son extension, il a fait l'objet d'observations par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Le présent avenant de révision à l'accord dialogue social de branche dans les industries électriques et gazières 2021-2025 (« l'accord ») s'inscrit dans ce cadre et intègre les éléments de clarification rendus nécessaires par les observations par ce ministère.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

L'objet du présent avenant de révision est de prendre en compte les observations formulées par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et de modifier en conséquence le texte initial de l'accord. Les modifications (ajouts, suppressions ou reformulations) sont indiquées ci-après.

Pour faciliter la lecture de l'accord ainsi modifié, une version consolidée du texte est annexée au présent avenant.

## Article 2 | *Modification du préambule*

Un alinéa est ainsi ajouté à la fin du préambule :

- « – le terme “organisations professionnelles d’employeurs” désigne les organisations patronales représentatives au niveau de la branche. »

## Article 3 | *Modification de l’article 3.1.3 Dimension interprétative de la CPPNI : la commission d’interprétation*

Dans le paragraphe attributions conventionnelles les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas sont remplacés par le texte suivant :

- « – par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- un ou plusieurs groupements d’employeurs au sein de la branche. »

Dans le paragraphe « Fonctionnement » le 5<sup>e</sup> alinéa est remplacé par le texte suivant :

- « Lorsque la commission donne un avis à l’unanimité de ses membres présents, le texte d’un projet d’avenant interprétatif sera rédigé par les organisations patronales d’employeurs et soumis à la signature des organisations syndicales et patronales dans les meilleurs délais. À condition que le texte se limite à clarifier l’accord sans le modifier et qu’il soit signé par l’ensemble des signataires de l’accord ou de l’avenant qu’il convient d’interpréter, il porte effet, de manière rétroactive, à la date de signature dudit accord ou avenant. »

Le 6<sup>e</sup> et dernier alinéa du même paragraphe est supprimé.

## Article 4 | *Modification de l’article 6.2 Maintien de la rémunération des représentants des organisations syndicales représentatives*

Le premier alinéa de cet article est rédigé comme suit :

- « Les réunions ou les séances des commissions ci-dessous donnent lieu au maintien de la rémunération de l’ensemble des participants. »

## Article 5 | *Dispositions finales*

### 5.1. Champ d’application

Le présent avenant de révision s’applique, en France métropolitaine, dans les départements et régions d’outre-mer, ainsi qu’à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent avenant de révision s’applique à l’ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

### 5.2. Entrée en vigueur

À l’issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant de révision sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

### 5.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord initial ainsi révisé par le présent avenant aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

### 5.4. Durée

Le présent avenant de révision est conclu pour la même durée que l'accord qu'il révisé et cessera donc de produire ses effets au 31 décembre 2025.

### 5.5. Révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### 5.6. Dépôt et publicité

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la notification du présent avenant aux organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet, à la diligence des organisations professionnelles d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 25 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)



### **Accord relatif au dialogue social dans la branche des industries électriques et gazières 2021-2025**

#### **Préambule**

L'accord dialogue social de branche est arrivé à son terme le 31 décembre 2020.

Suite aux récentes évolutions législatives relatives au dialogue social, des réflexions ont été menées depuis fin 2018 entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG et les organisations d'employeurs sur le rôle de la branche des IEG et l'articulation de la négociation de niveau branche et de niveau entreprise avec notamment deux séminaires de partage « fondateurs » des 11/10/2018 et le 19/11/2019 ouvrant sur les pratiques d'autres branches professionnelles. De nouveaux séminaires poursuivant l'ouverture sur l'externe en lien avec l'actualité sociale et économique du secteur pourront être organisés.

Fortes de ces travaux et de leur attachement à la qualité du dialogue social de la branche des IEG, les parties ont souhaité construire un 4<sup>e</sup> accord plus ambitieux sur le dialogue social de la branche des industries électriques et gazière portant des transformations.

Le présent accord poursuit les objectifs suivants :

Définir l'ambition sociale de la branche afin de clarifier ses domaines d'intervention en tenant compte des enjeux du secteur, des spécificités de la branche des IEG, des intérêts des salariés et des attentes des entreprises en particulier des TPE/PME.

Adapter l'organisation du dialogue social de branche pour en augmenter l'efficacité et permettre de répondre aux évolutions du secteur de l'énergie. Dans ce sens, l'accord met en place la commission paritaire permanente de la négociation et d'Interprétation (CPPNI). Il intègre aussi un chapitre consacré à la commission supérieure nationale du personnel (CSNP) et prévoit des actions contribuant à lui redonner du sens et améliorer l'efficacité de son fonctionnement.

Prendre des engagements de méthode et renforcer le rôle de régulation de la branche dans un contexte de transformation et en facilitant l'accès des TPE/PME au dialogue social. Des nouveaux vecteurs de négociation (accords-cadres, accords types, expérimentation) sont valorisés et l'accord ouvre un chantier de mise à jour du corpus réglementaire applicable au niveau de la branche.

Sécuriser les moyens accordés aux fédérations et les adapter et dans une approche globale, sécurisée et mutualisée entre toutes les entreprises de la branche.

Dans le cadre du présent accord :

- le terme « fédérations syndicales » désigne les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- le terme « organisations professionnelles d'employeurs » désigne les organisations patronales représentatives au niveau de branche.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

L'objet du présent accord est de définir l'ambition sociale de la branche des Industries électriques et gazières ainsi que l'organisation, le rôle et les attributions des instances de dialogue

social. L'accord prévoit également la réalisation de travaux de mise à jour du corpus réglementaire applicable à l'ensemble de la branche des IEG.

Enfin, il met en place et sécurise les moyens alloués aux fédérations syndicales au bénéfice du dialogue social de branche.

## **Article 2 | Ambition sociale de la branche des industries électriques et gazières**

Les signataires du présent accord affirment leur ambition d'une branche professionnelle des industries électriques et gazières active et attractive.

La branche des industries électriques et gazières exerce l'ensemble des missions qui lui sont confiées par l'article L. 2232-5-1 du code du travail c'est à dire :

**1°** De définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles ;

**2°** De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Elle représente l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières et favorise la coopération et le partage de bonnes pratiques entre ces dernières. Elle est aussi un acteur reconnu vis-à-vis de l'interne et de l'externe.

Elle promeut les métiers de la branche.

Elle construit et maintient un dialogue social loyal, ouvert et exemplaire.

Elle prend en compte et défend l'intérêt des salariés et des entreprises quelle que soit leur taille.

Elle fait vivre les relations sociales en inscrivant la négociation collective de branche comme vecteur de la norme pour enrichir et transformer, si nécessaire, le corpus social afin d'accompagner les évolutions du secteur.

Elle définit le socle commun de garanties collectives de bon niveau, et l'adapte au contexte, enjeux du secteur.

Elle prendra en charge ses nouvelles prérogatives, notamment en matière de certification et d'alternance dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Elle assure également un rôle de régulation et d'interprétation.

Elle construit des liens avec l'externe ; notamment les autres branches (via l'OPCO notamment auprès duquel elle exerce un rôle actif) et les pouvoirs publics (direction générale de l'énergie et du climat, direction générale du travail, direction de la sécurité sociale, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle...).

Elle développe des services aux entreprises, notamment pour les plus petites.

Les parties rappellent la place de la CSNP en tant qu'organisme statutaire, paritaire et représentatif de branche et à l'importance de l'efficacité de son fonctionnement.

### **2.1. Le cadre d'intervention de la négociation collective dans la branche des IEG**

Le statut national des industries électriques et gazières définit le corpus des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de la branche. Il évolue par décret.

Au-delà des thèmes du statut des IEG, la branche intervient de manière exclusive ou partagée sur des domaines où des dispositions communes à tout ou partie des entreprises présentent un intérêt compte tenu des enjeux et des spécificités du secteur.

Sur les domaines où le champ d'intervention est partagé avec les entreprises, une articulation est nécessaire. Cette articulation est précisée, à l'occasion de l'examen de chaque thématique, en concertation avec les organisations syndicales.

Les accords pourront prévoir des dispositions particulières pour les TPE/PME afin de prendre en compte leurs spécificités ou contraintes.

Ainsi, en complément du statut national, la branche des IEG intervient notamment sur les domaines suivants :

- la rémunération, la classification, la protection sociale et les avantages sociaux et familiaux ;
- l'emploi, le développement de compétences, la formation et l'alternance ;
- la lutte contre les discriminations et les inégalités, le handicap, l'inclusion sociale et d'autres sujets sociétaux ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- le dialogue social.

Elle intègre également de manière transverse la dimension responsabilité sociale et les sujets sociétaux à ses travaux.

## **2.2. Accords types, accords-cadres et accords d'expérimentation de branche**

En complément des accords collectifs classiques, les parties conviennent d'expérimenter le recours à de nouveaux types d'accords de branche notamment les accords types, les accords-cadres et accords d'expérimentation.

Dans le contexte de transformation de la branche des IEG, ces accords pourront :

- faciliter la mise en place d'accords d'entreprise dans les TPE/PME ;
- faciliter et organiser des négociations d'envergure ou complexes au niveau de la branche professionnelle ;
- ouvrir la possibilité de procéder à des expérimentations afin de tester de nouvelles solutions innovantes dans un cadre négocié.

### *Accords types*

Il s'agit d'accords collectifs « clés en main » élaborés au niveau de la branche au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés qui la composent et prévus à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords :

- peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail ;
- indiquent les différents choix laissés par la branche à l'employeur.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer ces accords types tout en pouvant les adapter, notamment en fonction de la taille et de l'activité de leur entreprise, pour les dispositions où l'accord de branche le permet.

Pour ce faire, l'employeur précisera par décision unilatérale son choix d'appliquer l'accord type. La décision indiquera aussi les choix retenus pour les dispositions pouvant être adaptées. Cette décision sera prise après l'organisation d'une concertation et d'une information du comité social et économique s'ils existent dans l'entreprise, ainsi que des salariés, par tous moyens.

### *Accord-cadre de branche*

Dans les cas où cela s'avérerait nécessaire au vu de l'envergure de la négociation et de la complexité du sujet/ des sujets traité(s), les partenaires sociaux peuvent s'accorder à négocier, en amont du projet de négociation de branche, un accord collectif cadre.

Cet accord peut notamment porter sur :

- les modalités pratiques de la négociation ;

- les principales étapes du déroulement des négociations ;
- le calendrier prévisionnel de ces négociations. Ce calendrier sera donné à titre indicatif.

### *Accords d'expérimentation au niveau de la branche*

Les parties au présent accord considèrent qu'il peut être parfois utile d'élaborer, au niveau de la branche, une solution innovante, en particulier dans le contexte de transformation actuel, et de la tester avant de généraliser éventuellement le dispositif.

Elles considèrent néanmoins que ce type de solution nécessite un cadre clair, précis, maîtrisé et partagé.

Ces expérimentations de branche sont réalisées à l'initiative de la CPPNI telle que visée à l'article 3.

Ainsi, il pourra être décidé, par accord de branche étendu à durée déterminée, de procéder à l'expérimentation de cette solution sur un périmètre et/ou pour une période bien définis.

L'accord collectif précité fixera les contours de cette expérimentation (ambition, objectifs, critères de réussite, calendrier, date envisagée de généralisation, si l'expérimentation entre dans le champ de compétence des institutions représentatives du personnel des entreprises concernées, le processus et le calendrier d'information/consultation à mettre en place).

Les expérimentations de branche pourront prévoir d'adapter, dans des conditions claires, sur un périmètre et pour une durée bien définis, des dispositions d'accords collectifs de branche ou de textes étendus à la branche des industries électriques et gazières antérieurs à l'an 2000<sup>[1]</sup>.

Tout au long de l'expérimentation, un comité de pilotage composé des signataires de l'accord d'expérimentation examine la mise en œuvre de l'expérimentation.

Au moment opportun tel que défini dans l'accord collectif précité, le comité de pilotage se réunit pour analyser les résultats de l'expérimentation et donner un avis sur la généralisation de cette expérimentation avec la mise en œuvre éventuelle de mesures correctrices préalablement à cette généralisation. Cet avis est transmis à la CPPNI qui décidera de procéder, ou non, à l'ouverture d'une négociation en vue de généraliser la solution expérimentée.

À l'occasion de l'examen annuel de l'agenda social avec les organisations syndicales, les sujets pouvant faire l'objet de ces types d'accord sont abordés.

## **Article 3 | Organisation, rôle et attribution des instances de dialogue social de branche**

Les parties considèrent qu'une nouvelle organisation des instances paritaires de branche doit être mise en place afin de mieux répondre aux enjeux d'évolution du secteur et de transformation de la branche professionnelle des IEG. Cette organisation permettra d'améliorer la cohérence et les synergies et de gagner en efficacité.

De plus, la commission paritaire de branche est transformée en commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) et de nouvelles attributions, notamment en termes de régulation sociale, lui sont confiées.

Le dialogue social est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci après :

- la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- les commissions paritaires thématiques pilotées par la CPPNI (CPT) ;
- le groupe de travail paritaire (GTP) ;
- la réunion de concertation et de coordination (RCC) ;
- les groupes de suivi pour certains accords.

[1] Date de création de la branche des IEG.

Pour autant, et sans remettre en cause les prérogatives de ces instances, d'autres modes de rencontres et d'échanges sont parfois nécessaires : réunions interfédérales, rencontres bilatérales...

Par ailleurs, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance sont précisés, en CPPNI, avant l'engagement des travaux.

### **3.1. Mise en place d'une commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI)**

#### **3.1.1. Rôle de la CPPNI**

La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation est l'unique lieu de la négociation collective dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Elle assure également des missions d'intérêt général telles que définies à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité versé dans la base de données nationale.

Ce rapport comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise tels que visés par l'article L. 2232-9 du code du travail, c'est à dire portant sur la durée du travail (durée, répartition et aménagement du travail), le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, le CET, et en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.<sup>[1]</sup> Le cas échéant, le bilan formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- exerce un rôle d'interprétation (cf. paragraphe 3.1.3 du présent accord).

En outre, elle pilote les commissions thématiques visées à l'article 3.2 du présent accord.

Conformément aux articles D. 2232-1-1 et L. 2232-9 du code du travail, les accords d'entreprise relatifs à la durée, la répartition et l'aménagement du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, ainsi que le CET sont transmis à la CPPNI par la partie la plus diligente à l'adresse mail suivante : [cppni@sgeieg.fr](mailto:cppni@sgeieg.fr).

Cette adresse mail sera transmise au ministère chargé du travail par le SGE des IEG.

Lors de la transmission des accords d'entreprise, la partie diligente à ce niveau (niveau entreprise) veillera au respect des modalités fixées par l'article D. 2232-1-2 du code du travail :

- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sont supprimés ;
- les autres signataires de ces conventions et accords sont informés de cette transmission.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

#### *Observatoire de la négociation collective (ONC)*

L'observatoire paritaire de la négociation collective des industries électriques et gazières relève de la CPPNI. Il examine le bilan des accords de branche et des accords d'entreprise conclus l'année N-1 (y compris échecs de négociation), ce bilan est présenté annuellement avant le 30 juin de l'année N.

[1] Le bilan porte sur les accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail.

Ce dernier se réunit au moins une fois par an. Il peut être réuni de façon extraordinaire sur une problématique particulière par accord entre les parties.

### *Bilans de certains accords de branche*

Les bilans d'accords ayant fait l'objet d'une présentation en comité de suivi sont transmis à la CPPNI.

Si nécessaire, une présentation est réalisée en CPPNI sur les points pour lesquels les membres des commissions de suivi sollicitent l'attention de l'instance et sur les réponses aux questions.

### *Observatoire de l'égalité professionnelle*

L'observatoire de l'égalité professionnelle mis en place par l'accord de branche relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes rend compte, une fois par an, de son activité en CPPNI. Il examine le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **3.1.2. Fonctionnement de la CPPNI (hors interprétation)**

Elle est composée d'au plus 4 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche, choisis librement par elles lors de chaque réunion de la CPPNI en fonction des sujets traités. Leurs noms sont notifiés à leur employeur ainsi qu'au SGE des IEG à la réception de la convocation de la réunion. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'ordre du jour des CPPNI est établi par les organisations professionnelles d'employeurs à partir du calendrier prévisionnel proposé en réunion de concertation et de coordination et discuté une ou deux fois par an en CPPNI.

L'ordre du jour prévisionnel d'une séance de CPPNI est en principe communiqué oralement aux représentants des organisations syndicales représentatives à l'issue de la séance qui la précède.

La CPPNI se déroule sur une demi-journée ou une journée, toutes les 3 ou 4 semaines. Pour autant, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs peuvent convenir d'une organisation différente des séances de la CPPNI pour l'adapter aux besoins spécifiques d'une négociation, et en particulier programmer conjointement une séance de CPPNI entre deux séances ordinaires.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives conviennent que la durée de la CPPNI devra respecter des horaires équilibrés par demi-journée de travail. Lorsque l'ordre du jour laisse présager des difficultés pour l'organisation des délégations et le déroulé de la séance, le SGE des IEG prend un contact préalable avec les représentants des organisations syndicales pour pallier au mieux ces difficultés.

L'ordre du jour et les documents nécessaires aux travaux de la CPPNI, communs aux organisations syndicales représentatives et aux organisations professionnelles d'employeurs, doivent être communiqués aux participants – sauf exception – au moins 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Lorsque la CPPNI valide l'engagement d'une négociation :

- soit la négociation débute directement en CPPNI, notamment lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de travaux préparatoires ;
- soit la négociation requiert des travaux préparatoires et une commission thématique ou un groupe de travail paritaire est mandaté.

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture à la signature est définie, après concertation en CPPNI.



## *Relevé de positions*

Dans les cas constatés d'impossibilité de conclure la négociation collective par la signature d'accord, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs dresseront un relevé de positions sur les points de leur désaccord. Ce document factuel a vocation à conserver un historique précis des travaux de la branche professionnelle. Élaboré par le SGE des IEG, il doit être approuvé par chacune des parties uniquement pour les positions qui lui sont imputables. Les relevés de positions sont publiés sur le site internet du SGE des IEG.

### **3.1.3. Dimension interprétative de la CPPNI : la commission d'interprétation**

Cette commission d'interprétation est une émanation de la CPPNI.

#### *Composition*

elle est composée à parts égales de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative dans la branche des IEG librement choisis par elle et d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs égal à la totalité des représentants du personnel.

#### *Missions*

##### ■ Attributions légales :

Conformément à l'article L.2232-9 du code du travail, cette commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de toute convention ou accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

##### ■ Attributions conventionnelles :

Les parties au présent accord entendent attribuer aussi une mission d'interprétation à cette commission en cas de saisine de ladite commission :

- par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- un ou plusieurs groupements d'employeurs au sein de la branche.

Cette mission interprétative prévue conventionnellement peut uniquement porter sur une ou plusieurs disposition(s) d'un accord collectif négocié au niveau de la branche des industries électriques et gazières.

#### *Fonctionnement*

La commission d'interprétation de la CPPNI est présidée par le collège employeurs. La saisine de la commission d'interprétation se fait par le biais du secrétariat de la CPPNI. Le secrétariat de la commission est réalisé par le SGE des IEG.

Cette saisine se fait par voie informatique à l'adresse mail suivante : [cppni@sgeieg.fr](mailto:cppni@sgeieg.fr).

La saisine doit comporter des éléments de contexte précis et préciser exactement la/les stipulation(s) conventionnelle(s) pour lesquelles une interprétation est sollicitée.

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande d'interprétation, l'ensemble des membres de la commission d'interprétation est informé de cette saisine et de son objet. Dans la mesure du possible, la commission d'interprétation est réunie dans un délai d'un mois suivant l'information des membres.

Un procès-verbal exposant les différents points de vue est dressé par le SGE des IEG après échanges avec les participants. Ce procès-verbal fait l'objet d'une communication de la part du SGE des IEG au sein de la branche et sera accessible librement sur son site.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres présents, le texte d'un projet d'avenant interprétatif sera rédigé par les organisations patronales d'employeurs et sou-

mis à la signature des organisations syndicales et patronales dans les meilleurs délais. À condition que le texte se limite à clarifier l'accord sans le modifier et qu'il soit signé par l'ensemble des signataires de l'accord ou de l'avenant qu'il convient d'interpréter, il porte effet, de manière rétroactive, à la date de signature dudit accord ou avenant.

### **3.2. Mise en place de commissions paritaires thématiques pilotées par la CPPNI**

Trois instances paritaires thématiques sont mises en place :

- commission paritaire activités sociales ;
- commission paritaire de la protection sociale ;
- commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle.

Sur le domaine de la formation, de l'alternance, de la prospective et des métiers, c'est la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) qui joue le rôle décrit ci-dessous.

#### **3.2.1. Rôle des commissions paritaires thématiques**

Sur son domaine de compétence et sous pilotage de la CPPNI, la commission thématique :

- met en œuvre les orientations/décisions de la CPPNI ;
- instruit les questions techniques, réglementaires et juridiques (analyse de réforme...) ;
- pourra proposer des sujets de travail (sujets nouveaux ou ajustements sur des sujets existants) à la CPPNI et le calendrier associé ;
- fait le lien avec les instances existantes et GTP relevant de son périmètre. Ainsi, un point des travaux réalisés dans les différentes instances sera porté à l'ordre du jour de la commission paritaire thématique permettant notamment d'identifier les liens entre eux et de favoriser les synergies ;
- réalise un reporting régulier et un rapport annuel d'activité à destination de la CPPNI ;
- fait le lien avec les comités de suivi de son périmètre afin notamment de préparer des négociations.

Les commissions paritaires thématiques ne sont pas des instances décisionnaires ; elles sont force de proposition auprès de la CPPNI.

L'instauration de ces commissions thématiques ne remet pas en cause les prérogatives et missions des instances mises en place par ailleurs et en particulier des comités de suivi.

#### **3.2.2. Fonctionnement des commissions paritaires thématiques**

Chaque commission thématique se réunit 2 fois par an sur une durée d'une demi-journée. Une réunion supplémentaire peut être organisée si besoin.

La présidence est assurée par un représentant employeur.

Le secrétariat est assuré par le SGE des IEG.

Elle est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### **3.3. Groupe de travail paritaire (GTP)**

Un GTP est une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI, de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets ;
- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.



Un GTP pourra notamment être mis en place lorsque les échanges et travaux réalisés en commission thématique nécessitent d'être complétés ou approfondis ou pour les négociations complexes, afin notamment de produire et d'examiner la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation.

Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives, au sein des groupes de travail paritaires, comprendront au plus 3 membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

Dans la mesure du possible, les documents présentés à l'occasion de ces groupes de travail sont transmis aux participants en amont de la réunion.

### **3.4. Réunion de concertation et de coordination (RCC)**

La réunion de concertation et de coordination est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, mise en place sur décision commune des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales représentatives, pour des échanges informels et non engageants sur les sujets proposés.

Elle a pour principal objet d'examiner la faisabilité d'un projet de négociation, en précisant les attentes de chaque partie, son périmètre et les conditions requises pour son aboutissement. Elle peut également être le lieu d'une appropriation technique des enjeux ou de sujets spécifiques à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Cette instance est un espace de libre expression permettant également d'aborder par anticipation des sujets impactant les entreprises et salariés de la branche des IEG.

De ce fait, les positions exprimées dans l'instance ne peuvent pas faire l'objet d'une communication.

Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives comprendront au plus 3 membres. Le nombre des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

La réunion de concertation et de coordination est également compétente pour proposer à la CPPNI un calendrier prévisionnel des négociations dans le cadre d'une ou deux réunions annuelles dédiées à ce sujet.

### **3.5. Groupe de suivi d'accord**

Les accords prévoient la mise en place de groupes de suivi.

L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par chacun de ces accords.

Un point d'information sur les travaux de ces groupes de suivi est fait en commission thématique en particulier en amont des renégociations des accords.

### **3.6. Organisation des réunions**

En principe les réunions des instances précitées se tiennent en présentiel.

Elles peuvent néanmoins, occasionnellement, se tenir à distance ou en mixte (présentiel et distanciel).

L'organisation des réunions de CPPNI mixte ou à distance est exceptionnelle, un accord unanime entre les membres sera nécessaire.

### **3.7. Communication**

Les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs sont libres, sauf s'agissant de la RCC, de leur communication sur les travaux de la branche professionnelle.

Par décision conjointe unanime prise en séance de CPPNI, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives pourront engager des actions de communication communes destinées à valoriser les travaux de la branche ayant abouti à la signature unanime d'accords collectifs.

### **3.8. Questions. Réponses**

À l'issue de certaines négociations sur des sujets techniques ou complexes, les parties peuvent convenir qu'une questions/réponses peut permettre de faciliter la bonne compréhension et la bonne application de l'accord considéré. Ces questions/réponses, rédigés par les employeurs et partagés avec les organisations en CPPNI ont une valeur uniquement informative. Ils seront diffusés par le SGE des IEG à l'ensemble des entreprises de la branche.

### **3.9. Publicité des accords de branche**

En application des dispositions du code du travail, les accords collectifs conclus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne (accessibilité sur le site de Légifrance). Les accords de branche étendus sont publiés intégralement dans cette base.

Le SGE des IEG continuera, par ailleurs à conserver les accords de branche ainsi que les accords d'entreprise qui lui sont transmis. Les organisations syndicales représentatives y ont accès par consultation directe du site du SGE des IEG, et pour les accords d'entreprise en effectuant la demande auprès du SGE des IEG.

## **Article 4 | Commission supérieure nationale du personnel**

La commission supérieure nationale du personnel est mise en place par l'article 3 du statut national.

Les parties au présent accord rappellent l'importance du rôle de la commission supérieure nationale du personnel dans le dialogue social de branche.

Elles s'accordent sur la nécessité de mettre en œuvre des actions permettant :

- de redonner du sens à la CSNP et lui permettre d'exercer ses prérogatives d'examen de requêtes dans des meilleures conditions ;
- d'améliorer l'efficacité du fonctionnement de la CSNP.

### **4.1. Mesures visant à redonner du sens à la CSNP et à améliorer les conditions d'examen des requêtes**

Les parties conviennent de la nécessité de renforcer la « professionnalisation » des acteurs de la filière CSP, l'implication et l'indépendance des membres représentant les employeurs en CSNP et d'impliquer davantage le salarié dans les processus de recours en CSNP.

Pour ce faire, les actions suivantes seront mises en œuvre :

- des actions d'information seront proposées à tous les niveaux (entreprise, branche) sur le sens, sur le rôle de la filière et les processus applicables devant ces instances (commission secondaire du personnel et commission supérieure nationale du personnel). Ces actions concerneront aussi bien les membres des instances du collège représentant la direction/les employeurs que la filière RH ainsi que le management amené à être en lien direct avec la CSNP ;
- une lettre de mission, signée de leur DRH et du président ou du vice-président du comité social des groupements d'employeurs, sera transmise aux membres du collège représentant les employeurs en CSNP. La lettre de mission rappellera le rôle de l'instance et de ses membres

et indiquera expressément le principe d'indépendance de ces membres dans leur appréciation des dossiers ainsi que dans l'expression des avis qu'ils peuvent être amenés à rendre ;

- une motivation de sa requête devra être réalisée par le salarié exerçant son droit de requête en CSNP indiquant les points sur lesquels il souhaite une attention particulière de l'instance. Il est précisé que cet argumentaire, transmis à la CSNP, ne répond à aucun formalisme particulier et ne restreint pas l'instance à l'analyse des seuls éléments mis en avant à cette occasion. Un exemple/modèle sera mis à disposition sur le site du SGE des IEG. Le défaut de motivation ne justifie pas le rejet de la requête.

#### 4.2. Mesures visant à améliorer l'efficacité du fonctionnement de la CSNP

Les parties conviennent d'aligner la durée des mandats des membres des commissions secondaires du personnel cadres et non cadres ainsi que des membres de la commission supérieure nationale du personnel sur les élections professionnelles au sein de la branche.

Ainsi :

- les parties souhaitent que les mandats des membres de la CSNP prennent fin et soient renouvelés à chaque date d'entrée en vigueur du nouvel arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur des industries électriques et gazières. À cette fin, elles s'accordent pour se rapprocher des pouvoirs publics afin de demander la modification en ce sens de l'article R. 161-5 du code de l'énergie pour une entrée en vigueur la première fois lors de la prochaine parution de l'arrêté fixant l'audience dans la branche intégrant les résultats des élections de novembre 2019 ;
- les mandats des membres de commission secondaire du personnel (cadre et non cadre) prennent fin en même temps que les mandats représentatifs et syndicaux dans les entreprises et doivent être renouvelés sur la base du résultat des nouvelles élections professionnelles dans l'entreprise concernée à l'issue de ces élections. Si nécessaire et pour assurer la continuité des travaux des commissions secondaires, les mandats de membre de CSP peuvent être prorogés de deux mois préalablement à la promulgation des résultats des élections professionnelles, par accord unanime. Cette nouvelle disposition entrera en vigueur pour la première fois lors du prochain renouvellement des mandats de CSE dans l'entreprise sous réserve de l'extension du présent accord.

Pour ce faire et par le présent accord, l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel cadre dans les IEG du 9 octobre 2007 ainsi que l'accord de branche sur les principes relatifs à la composition et aux modalités de fonctionnement des commissions secondaires du personnel dans les IEG du 9 octobre 2007 sont révisés en leur article 3.1 : les phrases « le mandat des membres des commissions est fixé à 3 ans » sont supprimées.

Les dispositions des accords d'entreprise ayant le même objet et se limitant à reprendre les dispositions de branche relatives à la durée des mandats des membres de CSP cadres et non cadres devront être mis en conformité avec la présente disposition si nécessaire au niveau des entreprises.

Dans le cadre des réunions de la CSNP ministre, les parties conviennent d'ouvrir la possibilité d'un report des voix entre les membres des délégations afin qu'un membre titulaire puisse déléguer sa voix à un autre membre de la même délégation (employeurs ou salariés). Un membre présent peut détenir 1 voix en plus de la sienne. Une modification du règlement intérieur de la CSNP sera réalisée en conséquence.

En outre, les parties constatent aussi que des mesures peuvent être envisagées en matière disciplinaire pour améliorer l'efficacité de fonctionnement de la filière CSP (CSP, CSNP) dans ses prérogatives disciplinaires, diminuer les délais d'instruction des dossiers et, de ce fait, mieux garantir le respect des droits des salariés.

Ainsi, ils conviennent de l'ouverture d'un groupe de travail paritaire sur les points exhaustivement identifiés ci-dessous :

- l'assouplissement de la condition de GF pour siéger en commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline ;
- la suppression de la condition d'appartenance du rapporteur à la commission secondaire du personnel siégeant en matière de discipline ;
- le renforcement des droits du salarié par la mise à disposition du dossier disciplinaire sous forme numérique ;
- la révision du dispositif de recours et les modalités techniques de saisine de la CSNP.

Les conclusions des travaux réalisés par ce groupe de travail feront l'objet d'une présentation en comité de suivi du présent accord dans un délai de 6 mois. Si les conditions sont réunies, la CPPNI pourra ouvrir une négociation qui pourrait conduire à une expérimentation telle que visée à l'article 2 du présent accord et/ou procéder à la révision de la Pers 846.

#### **4.3. Moyens de la CSNP**

Chaque délégation disposera d'un crédit de temps annuel de 20 hommes/jours x nombre de membres titulaires, à disposition des membres titulaires ou suppléants qui ne participent pas à la séance concernée. Le nom des bénéficiaires ainsi que les dates auxquelles il sera utilisé feront l'objet d'une information préalable au moins 8 jours à l'avance des employeurs concernés ainsi que du secrétaire de la CSNP.

### **Article 5 | Mise à jour du corpus réglementaire applicable au niveau de la branche**

Les parties au présent accord s'accordent sur la nécessité de mettre à jour le corpus réglementaire applicable au niveau de la branche des industries électriques et gazières afin de disposer d'un corpus à jour et sécurisé.

Les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales ont déjà pu s'accorder sur la nécessité de mettre en cause certains textes obsolètes (circulaires pers, circulaires N ou notes DP) pris par les autorités compétentes des entreprises EDF et Gaz de France avant l'entrée en vigueur de la loi du 10 février 2000 et rendus applicables à l'ensemble des entreprises de la branche par décisions ministérielles.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de la nécessité de mettre fin sans plus attendre à un ensemble de textes sans préjuger de la validité des différentes analyses juridiques en présence qui divergent quant à la possibilité pour les employeurs d'abroger unilatéralement les décisions initialement prises par les deux entreprises susvisées.

Les travaux engagés en 2017 seront repris et complétés et un accord collectif de branche étendu fixera la liste des textes devenus obsolètes auxquels il peut être mis fin de façon consensuelle.

Concernant ces textes, les parties souhaitent que leur mise en cause soit effective au plus tard en 2023.

Par ailleurs, les parties conviennent de la nécessité de faire évoluer certaines pers, N ou DP étendues afin de les rendre plus adaptées aux réalités et besoins des salariés et des entreprises. Le cas échéant, les évolutions interviendront par accord de branche étendu conformément à l'article L. 161.4 du code de l'énergie.

Compte tenu de l'actualité, il est convenu de lancer, dans le trimestre qui suit la signature du présent accord, l'examen de la pers 285 relative aux frais de transport et la pers 888 relative à la formation continue.

Une liste complémentaire des textes à examiner sera définie par accord de branche étendu dans un délai de 6 mois après la signature du présent l'accord. Un groupe de travail paritaire sera mis en place à cet égard.

Pour accompagner la réalisation de ces travaux un volume annuel égal à un demi-ETP (soit 785 heures) est attribué à chaque fédération syndicale représentative au niveau de la branche jusqu'en 2023.

Les parties conviennent de réaliser un point annuel sur l'avancée de ces travaux une fois par an en RCC pour notamment ajuster le calendrier de travail.

À l'occasion de chaque négociation, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à l'examen et si besoin à la mise en cause des textes qui seraient impactés par ladite négociation.

## **Article 6 | Moyens alloués aux fédérations**

### **6.1. Désignation des délégués de branche**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche désignent chacune un délégué<sup>[1]</sup>, représentant officiel de son organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle et animateur de sa délégation.

Les convocations aux séances de la commission paritaire de branche ainsi que les courriers du SGE des IEG ou des groupements d'employeurs sont adressés à chaque délégué de branche des organisations syndicales représentatives ainsi qu'au responsable fédéral en charge de la branche professionnelle des IEG pour le compte de son organisation.

Le délégué de branche a en charge d'organiser le traitement de ces convocations selon les règles propres à chaque organisation syndicale représentative.

Il est l'interlocuteur du SGE des IEG pour toute question relative à la participation de son organisation aux réunions du dialogue social de branche.

Chaque organisation syndicale s'attachera à respecter une représentation équilibrée femme – homme, lors de sa participation aux différentes instances et travaux de branche<sup>[2]</sup>.

### **6.2. Maintien de la rémunération des représentants des organisations syndicales représentatives**

Les réunions ou les séances des commissions ci-dessous donnent lieu au maintien de la rémunération de l'ensemble des participants :

- séances de la CPPNI et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- commissions paritaires thématiques et aux réunions de travail qui la précèdent et qui la suivent ;
- réunions de concertation et de coordination et aux réunions de travail ;
- groupes de travail paritaires et aux réunions de travail qui les précèdent ;
- réunions à l'initiative des employeurs.

Il en est de même pour le temps nécessaire aux délais de route.

### **6.3. Crédits d'heures**

Par le présent accord, les parties mettent en place un système d'attribution de moyens en heures sécurisé et transparent au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des industries électriques et gazières pour le dialogue social de la branche.

[1] Dans le présent accord le terme « Délégué » se rapporte aux femmes et aux hommes.

[2] Les organisations patronales s'attacheront elles aussi à respecter cette représentation équilibrée femme-homme dans la composition de leur délégation.

Ne sont pas concernés par les présentes dispositions les moyens bénévoles mis à la disposition des activités sociales des IEG.

Ces crédits d'heures sont attribués par année civile, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. S'agissant de la première année d'application du présent accord, les moyens sont attribués selon le nouveau dispositif ci-dessous de façon rétroactive pour toute l'année 2021.

Enfin, les présents éléments ont été déterminés sur la base de la présence de 4 organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Dans l'hypothèse où une évolution du nombre d'organisations syndicales au niveau de la branche des IEG serait constatée, les parties conviendront de se réunir pour en tirer les conséquences dans les meilleurs délais.

### **6.3.1. Montant et structure des moyens**

Les entreprises de la branche des industries électriques et gazières mettent à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche un volume total de 321 700 heures par an pour la durée du présent accord.

La répartition de ces moyens entre les différentes organisations syndicales est gouvernée par deux principes :

- la prise en compte de l'audience des syndicats au niveau de la branche des industries électriques et gazières ;
- la garantie pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche de disposer de moyens suffisants pour pouvoir fonctionner normalement et assurer sa mission, indépendamment de son audience.

Au vu de ces principes, les parties conviendront de répartir le volume total annuel d'heures indiqué dans les conditions suivantes.

#### **6.3.1.1. Heures dialogue social de branche (DSB)**

Une enveloppe de 6280 heures est spécifiquement dédiée à l'animation du dialogue social de branche.

Cette enveloppe est répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Ainsi, chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un crédit annuel de temps équivalent à 1 570 heures. Ce crédit peut bénéficier en tout ou partie au délégué de branche ou être utilisé à raison de 224 hommes/jours au maximum pour des activités spécifiquement dédiées à l'animation du dialogue social de branche.

#### **6.3.1.2. Moyens dédiés aux équipes dirigeantes et au fonctionnement des fédérations**

Une enveloppe de 50 240 heures est dédiée à l'équipe dirigeante et au fonctionnement des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Cette enveloppe est répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ainsi chaque organisation bénéficie d'un total de 12 560 heures (soit l'équivalent de 8 détachements ETP) pour procéder au détachement des personnes composant l'équipe dirigeante ou en charge du fonctionnement de la fédération.

Ces heures peuvent uniquement être utilisées pour des détachements temps plein ou à mi-temps, elles ne sont pas monétisables. La branche professionnelle pourra transmettre, sur demande, à leur employeur et leur fédération syndicale le descriptif des activités réalisées par ces détachés ainsi que par les délégués de branche, dans le cadre du dialogue social de branche afin de contribuer à l'analyse des compétences développées et aux éventuels besoins de formation.



### **6.3.1.3. Heures réparties pour partie de façon égalitaire et pour partie à l'audience**

Une enveloppe de 265 860 heures est répartie entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche des IEG de la façon suivante :

- 25 % de cette enveloppe est partagée de façon égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- 75 % de cette enveloppe est partagée en fonction de l'audience de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche telle que constatée par l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur des industries électriques et gazières en vigueur.

Ces heures peuvent être utilisées pour des détachements ponctuels ou cumulées avec d'autres pour des détachements à mi-temps ou temps plein. Ces heures ne sont pas monétisables.

### **6.3.1.4. Transition avec les dispositions actuelles et accompagnement**

Le volume et la répartition des heures allouées aux organisations représentatives au niveau de la branche pour leur fonctionnement et pour les différents détachements pour participer à des réunions ou congrès tels que définis aux paragraphes 6.3.1.1, 6.3.1.2 et 6.3.1.3 constituent l'intégralité des heures de détachement accordées aux Fédérations syndicales par l'ensemble des entreprises de la branche des IEG.

Le volume et la répartition des moyens tels que définis aux paragraphes 6.3.1.2 et 6.3.1.3 se substituent aux moyens en heures préalablement accordés par les entreprises de la branche aux mêmes fédérations dans le cadre des Modus Vivendi de 1965 accordés aux fédérations par EDF et Gaz de France (devenue ENGIE). EDF et ENGIE procèderont aux actions nécessaires pour les retirer de leur corpus réglementaire.

Dès lors que la nouvelle formule prévue par le présent accord impactera à la baisse le volume des moyens de la fédération par rapport à la situation précédente, une compensation partielle de ces moyens sera mise en œuvre. La compensation sera appliquée tant que le volume d'heures issu de son calcul sera plus favorable à l'application de la formule prévue à l'article 6.3.1.3 du présent accord et au plus tard pour une durée maximale de 4 ans.

Cette compensation sera dégressive :

- la première année d'application de l'accord (2021), la compensation fera l'objet d'un abattement de 5 % par rapport aux heures actuellement attribuées au titre des Modus vivendi, à l'exclusion des ETP liées à l'équipe dirigeante et au fonctionnement de chaque fédération telle que visés à l'article 6.3.1.2 du présent accord ;
- la deuxième année (2022), la compensation fera l'objet d'un abattement de 25 % par rapport à ces mêmes heures ;
- la troisième année (2023), la compensation fera l'objet d'un abattement 35 % par rapport à ces mêmes heures ;
- la quatrième année (2024), la compensation fera l'objet d'un abattement 45 % par rapport à ces mêmes heures ;
- la cinquième et dernière année d'application de l'accord (2025), plus aucune mesure de compensation ne sera mise en œuvre et l'attribution de moyens se fera par l'application stricte des principes de l'article 6.3.1.3.

Pour accompagner la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions et donner de la souplesse aux Fédérations, un pot annuel de 1 570 heures supplémentaires est attribué à chaque fédération sur la durée de l'accord.

## 6.3.2. Utilisation et gestion des heures de branche

### 6.3.2.1. Utilisation des heures de branche

Les 1 570 heures prévues à l'article 6.3.1.1 sont spécifiquement dédiées à l'animation du dialogue social de branche.

Le nom des bénéficiaires de ce crédit ainsi que les dates auxquelles il est utilisé, sont notifiés au SGE des IEG ainsi qu'à leur employeur dans la mesure du possible 8 jours avant chaque utilisation. À chaque utilisation de ce crédit de temps, le SGE des IEG communique aux organisations syndicales représentatives concernées le solde du crédit de temps restant pour l'année en cours.

Les autres crédits heures de détachement attribués aux organisations syndicales prévues aux articles 6.3.1.2 et 6.3.1.3 sont utilisées pour :

- le fonctionnement de la fédération ;
- pour le dialogue social de branche ;
- pour toute activité syndicale en lien et favorisant le dialogue social de la branche des IEG (dont les échanges avec les pouvoirs publics).

Ces crédits d'heures sont distincts des crédits d'heures syndicaux d'entreprise. Lorsqu'un salarié est titulaire de crédits d'heures d'entreprise et de crédits d'heures de branche, chacun de ces crédits doit être utilisé conformément à sa propre finalité.

La fédération communiquera le tableau récapitulatif des détachements au SGE des IEG et à l'employeur concerné, il sera communiqué à chaque mise à jour. Ce tableau précisera le nom prénom du bénéficiaire, son entreprise d'appartenance, son unité, son mandat national, le nombre d'heures utilisées et s'il s'agit d'un ETP ou demi-ETP dédié au fonctionnement ou à l'équipe dirigeante de la fédération. Après vérification du solde de l'enveloppe, le SGE des IEG informera l'entreprise que les détachements peuvent être autorisés. Les SGE des IEG tiendra à jour et communiquera, sur demande, aux organisations syndicales le solde du crédit restant pour l'année en cours.

### 6.3.2.2. Gestion des heures de branche

Afin que la prise de ces heures de délégation conventionnelles se passe dans les meilleures conditions, les parties considèrent que le volume des détachements doit tenir compte des effectifs de l'entreprise concernée. Ainsi, les fédérations syndicales chercheront à respecter la proportion des détachements en fonction des effectifs, en particulier à l'occasion des renouvellements des mandats.

Pour ce faire, le SGE des IEG transmettra à mi-année et fin d'année un état des consommations par entreprise et par fédération.

Pour sécuriser les petites entreprises qui ne pourraient pas faire face à de trop nombreux détachements, les dispositions suivantes sont mises en place :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, seules les heures attribuées au titre du dialogue social de branche pourront être utilisées (cf.6.3.1.1). Les détachements en ETP pour l'équipe dirigeante ou le fonctionnement (cf. 6.3.1.2) et les heures réparties pour partie de manière égalitaire et pour partie à l'audience ne peuvent pas être utilisées dans ces entreprises (cf. 6.3.1.3).

Pour les entreprises comprises entre 51 et 350 salariés, une clef effectif stricte est mise en place : le volume global de détachements ne devra pas dépasser un nombre d'heures égal à  $0,001496745^{[1]} \times \text{effectif de l'entreprise} \times 1570$ . Cette mesure ne concerne pas les détachements spécifiquement dédiés au dialogue social de branche (cf. 6.3.1.1). Les détachements

[1] Correspond au ratio entre les heures attribuées en ETP et l'effectif de la branche.



actuels allant au-delà de l'enveloppe définie par la clause sont cristallisés à ce niveau dès la signature de l'accord – la formalisation de la liste des détachements concernés sera réalisée lors de la première réunion de la commission de régulation branche (cf. infra) qui se tiendra dans le trimestre suivant la signature de l'accord.

Pour les entreprises de plus de 350 salariés, la règle de proportionnalité n'est pas contraignante.

### Commission de régulation de branche

Pour les entreprises de plus de 350 salariés n'appartenant pas au périmètre historique d'EDF et d'Engie<sup>[1]</sup>, en cas de demande de détachement en écart avec le principe de proportionnalité aux effectifs, la commission de régulation pourra être sollicitée à l'initiative de l'employeur ou de la fédération syndicale représentative.

Composée de représentants des fédérations de branche (dont un représentant de l'organisation syndicale locale), des représentants des employeurs (dont un représentant de l'entreprise concernée) et du SGE des IEG, elle examinera les solutions pouvant être apportées à la demande de détachement (mutualisations à envisager, date de détachements décalées, dépasser l'échange...).

La commission pourra également être saisie pour les entreprises nouvellement soumises à la clause verrou (franchissant le seuil de moins de 350 salariés) et ayant préalablement des heures de détachement utilisées à leur périmètre.

La décision appartiendra in fine à l'employeur.

Un retour d'expérience sur l'ensemble du nouveau dispositif d'attribution de moyens et l'utilisation des heures dans les différentes entreprises sera réalisé 6 mois avant le terme de l'accord. Il mettra notamment en évidence le volume des détachements par rapport aux effectifs de chaque entreprise. Ce retour d'expérience sera partagé avec les organisations syndicales représentatives.

## 6.4. Réunions préparatoires aux instances

CPPNI : les séances de la CPPNI peuvent être précédées d'une journée de réunion préparatoire, et suivies d'une réunion de travail d'une ½ journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

Commissions paritaires thématiques : les réunions des commissions thématiques paritaires durent en principe une demi-journée. Lorsqu'elles se réunissent, à la demande de la CPPNI, en préparation d'une négociation, elles peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

Commission d'interprétation : les séances de la commission d'interprétation peuvent être précédées d'une journée de réunion préparatoire, et suivies d'une réunion de travail d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

GTP : Les réunions des groupes de travail paritaires durent en principe une demi-journée. Elles peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

RCC : Les réunions de concertation et de coordination peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la réunion de concertation et de coordination.

[1] EDF SA, Enedis, RTE, Engie SA, GRDF, GRT GAZ, Storengy, Storengy SAS, Elengy.

## 6.5. Prise en charge des frais de déplacement

Les frais inhérents aux séances de la réunion de concertation et de coordination et de sa réunion préparatoire, des groupes de travail paritaires et de leurs réunions préparatoires, de la CPPNI et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent, aux réunions des commissions thématiques et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent, aux réunions à l'initiative des employeurs et à toutes les réunions entrant dans le cadre du crédit d'heures dédié spécifiquement au dialogue social de branche (cf. 6.3.1.1), sont remboursés par les employeurs concernés aux représentants des organisations syndicales représentatives, dont les délégués de branche, au vu des justificatifs attestant de la matérialité de ces déplacements (convocations, titres de transport, documents délivrés par le prestataire – restaurateur, hôtelier...) et sur la base des règles en vigueur dans la branche des IEG.

## 6.6. Moyens financiers

Les groupements d'employeurs conviennent de verser à chaque organisation syndicale représentative une dotation forfaitaire annuelle pour couvrir leurs frais de fonctionnement (NTIC, formation...). Elle s'élève à 27 000 euros.

Le versement de la dotation forfaitaire annuelle a lieu en une fois au cours du premier mois de l'année. La fédération syndicale bénéficiaire adresse, en retour, au SGE des IEG, une attestation de versement.

## Article 7 | Dispositions finales

### 7.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

### 7.2. Entrée en vigueur

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

### 7.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

### 7.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

### 7.5. Suivi de l'accord

Le suivi annuel de l'accord est réalisé dans le cadre de la séance de la CPPNI au cours de laquelle le bilan de la négociation collective est examiné.

Les signataires conviennent de réaliser un bilan global au plus tard six mois avant le terme de l'accord.

#### **7.6. Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### **7.7. Dépôt et publicité**

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la notification du présent accord aux organisations syndicales, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations professionnelles d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220220-000622

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---