



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



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-36

17 septembre 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° 2022-36 du 17 septembre 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° 2022-36.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-36 du 17 septembre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 14 du 12 juillet 2022 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1 ^{er} septembre 2022	6
IDCC 200 Exploitations-frigorifiques : avenant n° 95 du 12 juillet 2022 relatif aux salaires minima garantis au 1 ^{er} juillet 2022	14
IDCC 207-2528 Maroquinerie : avenant du 18 juillet 2022 à l'accord collectif du 14 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	16
IDCC 489 Cartonnage : avenant n° 1 du 26 avril 2022 à l'accord de révision de la convention du 17 avril 2019 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires	28
IDCC 749-3107 Bâtiment et travaux publics (Martinique) : protocole d'accord du 13 juillet 2022 relatif aux salaires.....	30
IDCC 937 Métallurgie (Creuse-Haute-Vienne) : avenant n° 2 du 19 juillet 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties en 2022	33
IDCC 1159 Métallurgie (Nièvre) : accord du 25 juillet 2022 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques	38
IDCC 1266 Restauration-collectivités : avenant n° 2 du 25 mai 2022 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	42
IDCC 1274 Métallurgie (Corrèze) : avenant du 21 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	48
IDCC 1274 Métallurgie (Corrèze) : avenant n° 78 du 19 juillet 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1 ^{er} janvier 2022.....	50
IDCC 1353 Métallurgie (Dordogne) : avenant du 17 février 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	54
IDCC 1472 Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 11 juillet 2022 relatif à la prime spéciale (art. 15 de l'avenant « Mensuels »)	56
IDCC 1472 Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 11 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à l'indemnité de panier de nuit au 1 ^{er} septembre 2022..	58

IDCC 1472 Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 11 juillet 2022 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles (REMA 2022)	61
IDCC 1589 Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 17 juin 2022 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} juillet 2022	64
IDCC 1635 Métallurgie (Gironde-Landes) : accord du 22 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1 ^{er} octobre 2022.....	66
IDCC 1635 Métallurgie (Gironde-Landes) : accord du 22 juillet 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2022.....	71
IDCC 1747 Boulangerie-pâtisserie-industrielles : avenant du 10 décembre 2020 relatif au taux de cotisation des salariés non cadres.....	75
IDCC 1747 Boulangerie-pâtisserie-industrielles : avenant n° 32 du 12 février 2021 relatif au régime des frais de soins de santé.....	77
IDCC 1747 Boulangerie-pâtisserie-industrielles : avenant n° 32 bis du 18 mai 2021 relatif au régime des frais de soins de santé.....	89
IDCC 1760 Jardineries-graineteries : avenant du 21 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels applicables au 1 ^{er} août 2022.....	97
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 21 du 29 juin 2022 relatif à la modification de l'annexe III « Garantie de ressource » et de l'annexe IV « Régime de prévoyance complémentaire ».....	100
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avis d'interprétation n° 10 du 7 juin 2022 relatif à l'incidence de la maladie sur l'acquisition des congés payés.....	103
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avis d'interprétation n° 11 du 7 juin 2022 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme (dispositions de l'article 9.3 de l'avenant n° 68).....	105
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avis d'interprétation n° 12 du 7 juin 2022 relatif à la rémunération minimale annuelle conventionnelle et au Smic	107
IDCC 1979 Hôtels-Cafés-Restaurants : dénonciation par lettre du 5 août 2022 de l'accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel frais de santé.....	109
IDCC 1979 Hôtels-Cafés-Restaurants : dénonciation par lettre du 5 août 2022 de l'accord du 28 juin 2022 relatif au régime conventionnel frais de santé.....	110
IDCC 2149 Déchets-activités : avenant n° 73 du 21 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels.....	111
IDCC 2190 Missions-locales-PAIO : avenant n° 72 du 7 juillet 2022 portant modification de l'article IX-7-1-1 relatif à la gestion du paritarisme.....	114
IDCC 2266 Métallurgie (Mayenne) : avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	116
IDCC 2335 Assurance-agences-générales (personnel) : accord du 10 mars 2022 relatif à l'intéressement collectif des salariés	120

IDCC 3205 Coopératives-consommateurs (salariés) : avenant n° 0922 du 12 avril 2022 relatif aux salaires minima	130
IDCC 3221 Agences de presse : avenant du 12 juillet 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima	132
IDCC 3233 Ciments-industrie-fabrication : accord de méthode du 6 juillet 2022 relatif à la création d'un groupe de travail paritaire « Environnement ».....	135
IDCC 3233 Ciments-industrie-fabrication : avenant du 6 juillet 2022 relatif à la révision du sous-titre III.A de la CCN	138
IDCC 3233 Ciments-industrie-fabrication : avenant du 6 juillet 2022 relatif à la participa- tion aux réunions paritaires	141

Accord(s) professionnel(s)

Hospitalisation privée-financement-paritarisme : avenant n° 9 du 12 juillet 2022 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur social et médico-social à caractère commercial.....	148
IEG-Droits familiaux : avenant n° 2 du 7 juillet 2022 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux.....	150
Dialogue social IEG 2021-2025 : accord de branche du 21 juillet 2022 relatif aux textes obsolètes	171
Dialogue social IEG 2021-2025 : accord de branche du 21 juillet 2022 relatif aux textes à rénover	177

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 14 du 12 juillet 2022

relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1^{er} septembre 2022

NOR : ASET2251159M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 13 du 21 mai 2021, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} septembre 2022.

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

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

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} septembre 2022.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	11,09	11,13	11,3526	11,5752	11,7978	12,0204
	Manutentionnaire logistique	11,09	11,13	11,3526	11,5752	11,7978	12,0204
115 L	Préparateur de commandes	11,09	11,22	11,4444	11,6688	11,8932	12,1176
	Agent logistique	11,09	11,22	11,4444	11,6688	11,8932	12,1176
120 L	Contrôleur/flasheur	11,10	11,28	11,5056	11,7312	11,9568	12,1824
	Agent de maintenance d'entre-pôt logistique	11,10	11,28	11,5056	11,7312	11,9568	12,1824
125 L	Cariste en prestation logis-tique ^[1]	11,12	11,34	11,5668	11,7936	12,0204	12,2472
138 L	Opérateur de ligne	11,15	11,42	11,6484	11,8768	12,1052	12,3336
[1] Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} septembre 2022 (pour 151 heures 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	21 332,76	21 759,42	22 186,07	22 612,73	23 039,38
	Manutentionnaire logistique	21 332,76	21 759,42	22 186,07	22 612,73	23 039,38
115 L	Préparateur de commandes	21 514,77	21 945,07	22 375,36	22 805,66	23 235,95
	Agent logistique	21 514,77	21 945,07	22 375,36	22 805,66	23 235,95
120 L	Contrôleur/flasheur	21 606,37	22 038,50	22 470,62	22 902,75	23 334,88
	Agent de maintenance d'entre-pôt logistique	21 606,37	22 038,50	22 470,62	22 902,75	23 334,88
125 L	Cariste en prestation logistique ^[1]	21 752,50	22 187,55	22 622,60	23 057,65	23 492,70
138 L	Opérateur de ligne	21 841,21	22 278,03	22 714,86	23 151,68	23 588,51
[1] Pour les caristes 1 ^{er} degré (Coefficient 115) et 2 ^e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Annexe 2

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} septembre 2022

(En euros).

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	11,15	11,34	11,6802	12,0204	12,3606	12,7008	13,0410
120 L	Employé d'ordonnancement	11,20	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Agent administratif logistique	11,20	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} septembre 2022 (pour 151 heures 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	21 714,10	22 365,52	23 016,95	23 668,37	24 319,79	24 971,22
120 L	Employé d'ordonnancement	21 841,53	22 496,78	23 152,02	23 807,27	24 462,51	25 117,76
	Agent administratif logistique	21 841,53	22 496,78	23 152,02	23 807,27	24 462,51	25 117,76

Annexe 3

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} septembre 2022.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	12,60	12,9780	13,3560	13,7340	14,1120	14,4900
	Chef d'équipe logistique	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
157,5 L	Gestionnaire de stocks	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
	Correspondant du responsable management de la qualité	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
	Responsable ou superviseur de lignes	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
165 L	Chef de quai logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455
200 L	Chef d'exploitation logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
200 L	Responsable service client logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
	Responsable conditionnement à façon	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} septembre 2022 (pour 151 heures 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	24 414,37	25 146,80	25 879,23	26 611,66	27 344,09	28 076,53
157,5 L	Chef d'équipe logistique	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Gestionnaire de stocks	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Correspondant du responsable management de la qualité	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
165 L	Responsable ou superviseur de lignes	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Chef de quai logistique	25 511,36	26 276,70	27 042,04	27 807,38	28 572,72	29 338,06
200 L	Chef d'exploitation logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
200 L	Responsable service client logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
	Responsable conditionnement à façon	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74

Annexe 4

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} septembre 2022 (pour 151 heures 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	37 744,33	2 830,82	39 631,55	2 972,37	41 518,76	3 113,91	43 405,98	3 255,45
106,5 L	Chef de projet	40 207,10	3 015,53	42 217,46	3 166,31	44 227,81	3 317,09	46 238,17	3 467,86
	Responsable Sécurité	40 207,10	3 015,53	42 217,46	3 166,31	44 227,81	3 317,09	46 238,17	3 467,86
113 L	Directeur d'exploitation logistique	42 651,63	3 198,87	44 784,21	3 358,82	46 916,79	3 518,76	49 049,37	3 678,70
	Directeur méthode logistique	42 651,63	3 198,87	44 784,21	3 358,82	46 916,79	3 518,76	49 049,37	3 678,70
119 L	Directeur conditionnement à façon	44 603,62	3 345,27	46 833,80	3 512,54	49 063,98	3 679,80	51 294,16	3 847,06
	Directeur de site logistique	44 603,62	3 345,27	46 833,80	3 512,54	49 063,98	3 679,80	51 294,16	3 847,06
132 L	Directeur de sites logistiques	49 842,62	3 738,20	52 334,75	3 925,11	54 826,88	4 112,02	57 319,01	4 298,93

Avenant n° 95 du 12 juillet 2022
relatif aux salaires minima garantis au 1^{er} juillet 2022

NOR : ASET2251154M

IDCC : 200

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

USNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FGT CFTC,

d'autre part,

ont arrêté les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Salaires minima

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 94 du 15 février 2022 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1^{er} juillet 2022, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel 151,67 heures
125	11,20	1 699,33
135	11,25	1 705,73
145	11,29	1 712,13
155	11,33	1 718,53
175	11,41	1 730,45
195	11,87	1 800,65
205	12,01	1 821,87
225	12,13	1 839,83

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel 151,67 heures
235	12,67	1 921,45
245	13,20	2 001,45
265	14,55	2 207,14
275	14,80	2 244,69
295	15,88	2 407,94
305	16,29	2 470,59
315	16,85	2 556,28
335	17,55	2 662,28
345	18,04	2 736,80
355	18,07	2 739,98
405	20,60	3 123,70
505	25,76	3 907,00
555	28,34	4 298,65
605	30,90	4 687,13
655	33,49	5 078,79
705	36,07	5 470,44

Article 2 | *Égalité professionnelle*

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Dépôt. Extension*

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

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 les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058 | Convention collective nationale

IDCC : 207 | **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Avenant du 18 juillet 2022

à l'accord collectif du 14 octobre 2020
relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2251158M

IDCC : 207, 2528

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La négociation de l'avenant s'est faite après convocation de toutes les organisations patronales et syndicales de salariés représentatives dans la branche de la maroquinerie.

Un accord portant sur la mise en œuvre de mesures urgentes a été conclu le 14 octobre 2020 pour une durée de deux ans à compter de sa signature et a été étendu par voie d'arrêté pris en date du 5 février 2021.

Dans le présent avenant, il est convenu de désigner cet accord par le terme « accord initial ».

■ Secteur de la maroquinerie

S'agissant du secteur des industries de la maroquinerie, des incertitudes au regard de la guerre en Ukraine comme les fermetures répétitives de régions ou villes chinoises suite à l'épidémie de Covid-19 qui persiste ont des répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de produits de maroquinerie française. Ces deux événements entraînent un coup de frein sérieux au développement de l'export. Ils impactent fortement le prix de l'énergie, le coût des matières premières et celui des transports auxquels sont confrontées les entreprises.

Il est donc nécessaire de poursuivre l'adaptation en cours des dispositifs de fabrication des produits de maroquinerie dans les entreprises. Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter afin de :

- maintenir l'attractivité des métiers de la maroquinerie ;
- défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production dans le cadre d'une réindustrialisation de production en France ;
- favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche de la maroquinerie.

Ces objectifs se traduisent essentiellement par :

- l'intégration dans les entreprises de l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques ;
- une nouvelle interaction avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels ;
- la réindustrialisation en France des accessoires des produits de maroquinerie tels que poignées, bandoulières qui nécessitent des formations nouvelles spécifiques.

■ Secteur industrie des cuirs et peaux

Si les commandes repartent après la période de crise Covid-19, il n'en demeure pas moins que la situation décrite dans l'accord initial reste similairement tendue, pour les raisons évoquées auxquelles s'ajoutent depuis peu, les effets de la crise russo-ukrainienne sur les approvisionnements, et nonobstant les effets des mesures d'urgences prises au cours des deux dernières années.

En outre, le secteur reste toujours confronté à la difficulté à trouver du personnel alors que près de la moitié de sa population est vieillissante et devra être remplacée dans les toutes prochaines années.

En dernier lieu, l'indice du Commodity Research Bureau (CRB), composé de 19 matières premières, a augmenté d'environ 30 %, l'indice de la FAO, qui suit l'évolution du prix des biens alimentaires de base, a augmenté de 18 %, le prix du baril de pétrole est passé bien au-delà des 110 USD.

Ces hausses, les tanneurs mégissiers les ressentent à tous les niveaux, via :

- le coût de l'énergie consommée en process qui a doublé ;
- les transports répercutés par la chaîne logistique, y compris le coût des emballages (+ 20 % début 2022) ;
- le coût des produits chimiques de base ou de chimie fine (déjà + 5 à 30 % selon les fournisseurs) ;

- l’indexation des salaires qui s’annonce importante en France ;
- le prix des peaux brutes et ce malgré une demande chinoise encore très atone du fait de la crise Covid dans certaines régions de Chine.

L’accord initial prévoyait pour les secteurs de la maroquinerie et de l’industrie des cuirs et peaux, une liste de formation éligibles au financement tant du coût pédagogique que du coût salarial.

Dans le secteur des industries de la maroquinerie, les entreprises ont utilisé le dispositif des mesures d’urgence à hauteur de 2 314 000 euros au 1^{er} juillet 2022. 82 entreprises ont bénéficié d’au moins 1 financement et 1 605 stagiaires ont bénéficié d’une action de formation.

Ces fonds leur ont permis de répondre aux objectifs propres à l’accord initial. Face aux incertitudes visées *supra*, il apparaît opportun de prolonger les aides accordées dans le cadre des mesures d’urgence car des besoins en formation sont encore très présents.

Dans le secteur industrie des cuirs et peaux, les entreprises ont saisi l’importance du dispositif des « mesures d’urgence » pour assurer les transformations nécessaires et assurer leur pérennité (345 K€ dépensés en 2021 sur un budget de 350 K€ accordé pour l’année).

De nombreuses demandes de validation de formations ont d’ores et déjà été enregistrées pour 2022 pour un budget total avoisinant 95 000 euros.

Il convient de continuer d’accompagner ces entreprises pour les prochaines années d’autant plus que ce secteur est confronté à une absence de formation initiale hormis pour les ingénieurs.

Par ailleurs, les entreprises du secteur sont confrontées à une pénurie de main d’œuvre et à des métiers en tension, notamment ceux de directeurs de production, responsable de maintenance et dans les métiers de coloristes, finissage, tannage, rivière pour lesquels les entreprises ont déjà manifesté un intérêt pressant pour la création de 2 certificats de qualification professionnelle (CQP).

C’est la raison pour laquelle il avait été envisagé leur création dans le cadre du processus simplifié de l’appel à projets de France Compétence visant compléter la liste des métiers en particulière évolution ou en émergence pour l’année 2022.

Or, ces 2 CQP n’ont pas été retenus par France Compétence.

Le besoin étant toujours d’actualité et les difficultés de recrutement étant toujours présentes, il a été décidé de poursuivre la création de ces 2 CQP dans les conditions habituelles ; le CQP « coloriste-finissage » à horizon juin 2022 et le CQP « tannage-rivière » pour 2023.

La création de ces 2 CQP va donc s’étaler dans le temps et nécessiter de réaliser 2 cohortes avant le dépôt au RNCP, qui les rendra ensuite éligibles aux mesures de financements classiques.

Dans cette attente et compte tenu du caractère impératif de la création de ces 2 CQP pour les entreprises et les salariés, il convient de prévoir leur financement dans le cadre des mesures d’urgence.

Dans ces conditions, tenant compte d’une part des contraintes du secteur des industries de la maroquinerie et d’autre part des contraintes du secteur de l’industrie des cuirs et peaux, les parties signataires sont conduites à devoir prolonger et modifier l’accord initial dans les termes ci-dessous :

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent avenant s’applique en France à l’ensemble des industries visées par l’accord initial.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Formations

■ Formation dans le secteur de la maroquinerie

Sont concernées par le présent avenant les formations suivantes :

- les formations dans les processus techniques de la maroquinerie adaptées aux exigences nouvelles des donneurs d'ordre dans le cadre de la réindustrialisation de certaines fabrications de composants, travaux de piqure, préparation, cousu main, finition, assemblage... ;
- le perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications ;
- le développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels ;
- les formations préparant à l'obtention de certifications en cours de création ou renouvellement dans l'attente de leur inscription au RNCP ;
- les formations dans le cadre de l'AFEST (l'OPCO 2i propose aux entreprises des secteurs de la chaussure, couture, cuirs et peaux, habillement, maroquinerie, textile, caoutchouc, la mise en œuvre de parcours sur mesure visant à adapter et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de formation initiale ou continue dans le cadre du PIC).

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur deux ans, la formation d'environ 4 500 salariés dans une cinquantaine d'entreprises sur leur temps de travail ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail.

La durée des formations par salarié devrait varier entre 80 et 400 heures selon les entreprises.

■ Formation dans le secteur industrie des cuirs et peaux

Les formations décrites dans l'accord initial présentent toujours un intérêt pour faire face à la situation que connaissent les industries susvisées.

À ces formations, il faut rajouter celles portant sur le perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications et le développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels ainsi que les formations préparant à l'obtention des 2 nouveaux CQP dans l'attente de l'inscription au RNCP et l'expérimentation « capitaliser et expérimenter la transmission des savoirs (AFEST) » mise en œuvre par l'OPCO 2i.

a) Formations de l'accord initial

Il est nécessaire de prévoir sur deux années supplémentaires, la formation d'environ 150 salariés sur le temps de travail, ou avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, étant entendu que sur la période antérieure 184 stagiaires ont été formés grâce au budget mesures d'urgence, ce qui dépasse les prévisions de 150 stagiaires fixées dans l'accord initial.

À titre indicatif, le coût salarial horaire moyen oscille entre 18 euros et 28 euros, selon la catégorie professionnelle concernée qui va de l'ouvrier aux techniciens et agent de maîtrise et aux cadres.

Il convient d'octroyer un budget complémentaire au titre des mesures d'urgence de l'ordre de 700 000 euros pour 150 salariés environ, au titre de 2023 et 2024.

Le but fixé par l'accord initial a été atteint puisque 74 % des formations suivies ont été concernés par des formations cuirs et peaux.

b) Formations préparant à l'obtention des 2 nouveaux CQP

Le coût pédagogique de chacune de ces formations a été estimé à 6 000 euros environ par salarié auquel il convient d'ajouter la prise en compte du coût-salaire chargé.

À titre indicatif, le coût salarial horaire moyen oscille entre 18 euros et 28 euros, selon la catégorie professionnelle concernée qui va de l'ouvrier aux techniciens et agent de maîtrise et aux cadres.

	CQP « coloriste-finissage »	Budget en €	CQP « tannage-rivière »	Budget en €	Sous-total
2022	Session 1	187 000			187 000
2023	Session 2	187 000	Session 1	187 000	374 000
2024			Session 2	187 000	187 000
Total					748 000

Au total, le budget nécessaire pour les cohortes de ces 2 CQP est de l'ordre de 750 000 euros pour environ 60 salariés formés sur la période.

c) Budget expérimentation « capitaliser et expérimenter la transmission des savoirs (AFEST) »

Dans le cadre du PIC, l'OPCO2i propose aux entreprises des secteurs de la chaussure, couture, cuirs et peaux, habillement, maroquinerie, textile, caoutchouc, la mise en œuvre de parcours sur mesure visant à adapter et développer les compétences des salariés sur des métiers dépourvus de formation initiale ou continue.

Toutefois, si le financement du coût pédagogique de ce dispositif est assuré par l'OPCO 2i, le coût-salaire reste à la charge des entreprises.

Les entreprises du secteur de l'industrie des cuirs et peaux comprennent une proportion significative de salariés peu formés qu'il conviendrait d'accompagner financièrement dans le cadre de formation interne ou d'AFEST au titre des mesures d'urgence.

Pour rappel, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 80 % du nombre d'entreprises du secteur.

Au total, le budget nécessaire pour assurer le complément coût-salaire de ces parcours est de l'ordre de 10 000 euros au profit de 6 entreprises environ sur la période allant de juin à décembre 2022.

Au final, pour l'ensemble des formations sus-évoquées, un budget d'1,5 million d'euros est souhaité sur la période 2022 à 2024, répartis comme suit :

550 000 euros en 2022, 750 000 euros en 2023, 200 000 euros en 2024.

Article 3 | Modalités

■ Modalités dans le secteur de la maroquinerie :

– Actions de formation sur le temps de travail

Suite à l'enquête menée par la Fédération française de la maroquinerie auprès d'entreprises de la branche, l'ensemble des formations nécessaires notamment au développement du digital et à la réindustrialisation concernant le retour en France notamment de la fabrication des bandoulières, poignées et accessoires métalliques des produits de maroquinerie, dont les sacs femmes est à ce jour évalué à 3 millions d'euros pour la durée de l'avenant.

Ce montant prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2nd classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur)

et d'hébergement plafonnés à 100 € par jour. Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

– Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Un accord de branche relatif au dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable a été signé le 28 octobre 2020 pour les industries de la maroquinerie.

■ Modalités dans le secteur industrie des cuirs et peaux :

– Actions de formation sur le temps de travail

Les dispositions de l'accord initial sont reprises à l'identique.

– Recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou du développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle ou l'activité partielle de longue durée en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 4 | Évaluation

De la même manière que dans l'accord initial, la CPPNI de la branche de la maroquinerie continuera d'organiser, en lien avec l'OPCO 2i, une évaluation semestrielle de l'impact de cet avenant sur le recours des entreprises aux actions de formations.

L'évaluation de l'application de l'accord initial a été faite par l'OPCO 2i et est jointe en annexe.

Article 5 | Durée, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée de deux ans à compter du 1^{er} octobre 2022.

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

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 18 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Bilan de l'application de l'accord « Mesures d'urgence » du 14 octobre 2020

Industries de la maroquinerie

Maroquinerie (CCN2528) - Accord Mesures d'urgence du 14 octobre 2020



2 314 000 € engagements totaux
pour la période 2020 – 2021 - 2022



82
Entreprises ayant bénéficié d'au
moins 1 financement



1 605
Stagiaires salariés ayant bénéficié
d'une action de formation

Répartition pour les 3 années de l'accord :

Millésime	Montant engagé	Nombre d'établissements bénéficiaires	Nombre d'entreprises bénéficiaires
2020	€ 263K €	13	13
2021	€ 1 013K €	57	55
2022	€ 1 038K €	48	46

I 2

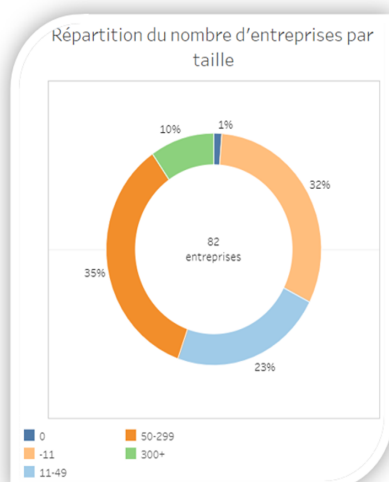
Données mises à jour au 1^{er} juillet 2022



Maroquinerie (CCN2528) - Accord Mesures d'urgence du 14 octobre 2020

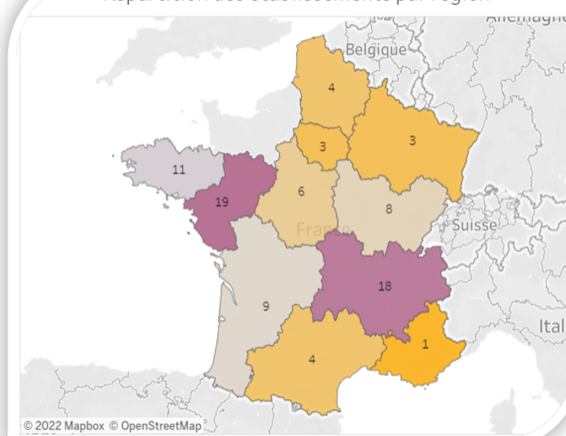


82
Entreprises ayant bénéficié d'au moins 1 financement



I 3

Répartition des établissements par région



Données mises à jour au 1^{er} juillet 2022



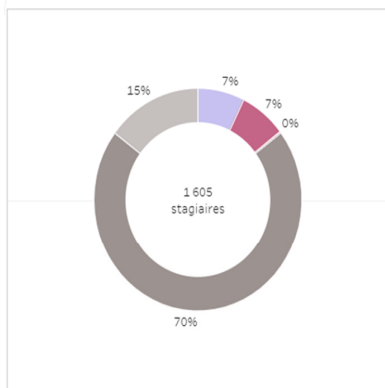
Maroquinerie (CCN2528) - Accord Mesures d'urgence du 14 octobre 2020



1 605

Stagiaires salariés ayant bénéficié d'une action de formation

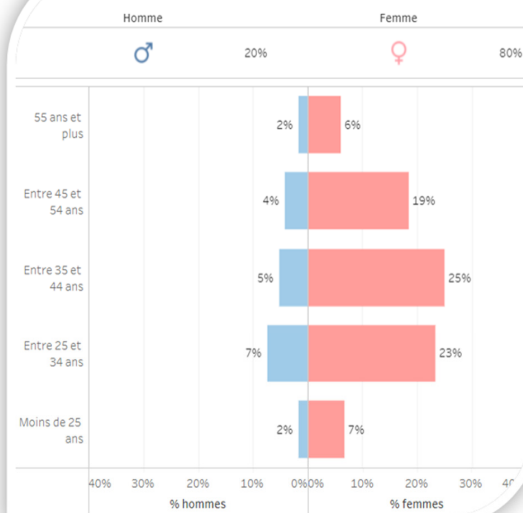
Répartition du nombre de stagiaires par CSP



CSP
 Employé et Em... Ouvrier
 Ingénieur et ca... Technicien et A...

1 4

Répartition par genre et tranche d'âge

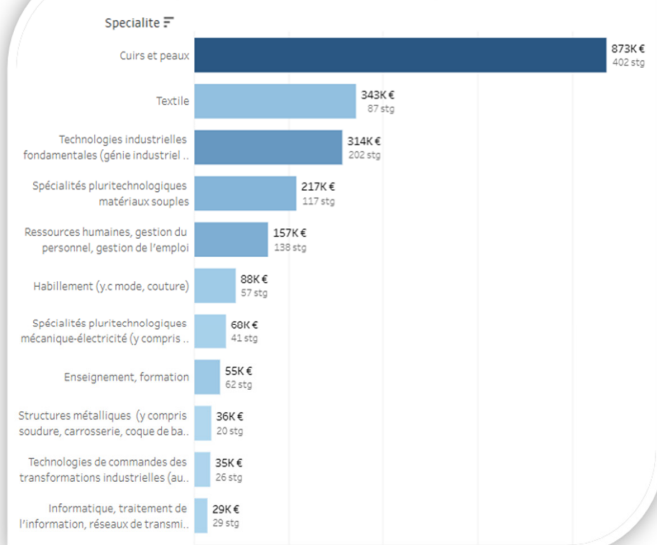


Données mises à jour au 1^{er} juillet 2022



Maroquinerie (CCN2528) - Accord Mesures d'urgence du 14 octobre 2020

Spécialités de formations les plus suivies



1 5

Données mises à jour au 1^{er} juillet 2022



Annexe 2

Bilan de l'application de l'accord « Mesures d'urgence » du 14 octobre 2020

Industrie des cuirs et peaux



Cuirs & Peaux (CCN207)- Accord Mesures d'urgence du 14 octobre 2020



434 717 € engagements totaux
pour la période 2020 – 2021 - 2022

- **244 015 €** de financement de frais pédagogiques
- **186 141 €** de financement de rémunération des stagiaires
- **4 560 €** de financement de frais d'hébergements



23
Entreprises ayant bénéficié d'au moins 1 financement



184
Stagiaires salariés ayant bénéficié d'une action de formation

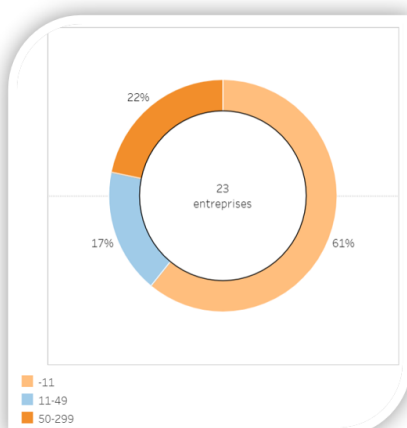
1 2



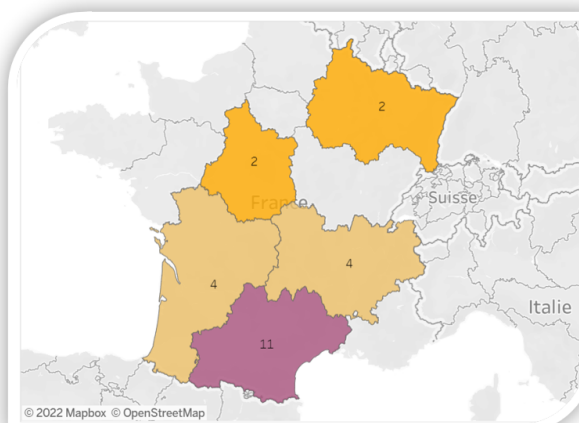
Cuirs & Peaux (CCN207)- Accord Mesures d'urgence du 14 octobre 2020



23
Entreprises ayant bénéficié d'au moins 1 financement



1 3



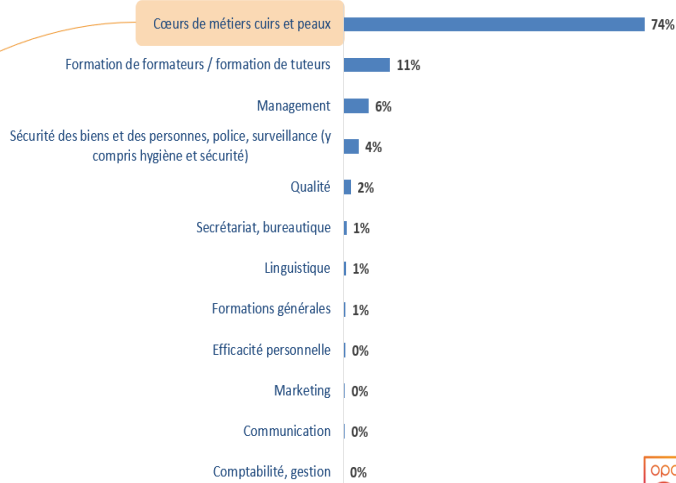


Répartition des montants mobilisés par thématiques de formation :



434 717 € engagements totaux
pour la période 2020 – 2021 - 2022

Focus thématiques « cœur de
métiers Cuirs & Peaux »
Voir slides suivantes



14



Focus thématiques
« cœur de métiers Cuirs & Peaux »

Intitulé de la formation	Nbre de stagiaires
Classement des peaux	12
Optimisation de la performance opérationnelle	9
COMPRENDRE LA FABRICATION DU CUIR	6
maintenance sur la machine à refendre	4
PERFECTIONNEMENT AUX TECHNIQUES DE BASE DE MONTAGE POUR ARTICLES DE PETITE MAROQUINERIE	4
INITIATION AUX TECHNIQUES DE BASE DE MONTAGE POUR ARTICLES DE PETITE MAROQUINERIE	4
DECOUVERTE DU CUIR ET SA FABRICATION PAR L'APPRENTISSAGE	3
Découpe et refente	3
OPERATEUR SCIE	3
DERAYAGE	2



15



Focus thématiques

« cœur de métiers Cuir & Peaux »

Intitulé de la formation	Nbre de stagiaires
FEUTREUSE	2
PREPARATEUR DE TANNAGE	2
METTEUR AU VENT	2
formation REFENDEUSE	2
MOULISSA	2
Connaissance peaux brutes et rivière tannage	2
VELOUTEUSE	2
FORMATION OPERATEUR TANNERIE	1
PIGMENTEUSE	1
CQP Agent de Production en tannerie-mégisserie_Spécialité finissage	1

16



Focus thématiques

« cœur de métiers Cuir & Peaux »

Intitulé de la formation	Nbre de stagiaires
RETAILLE BRECHET	1
OPERATEUR POLYVALENT MACHINES	1
OPERATEUR DE FINITION	1
LUNETTEUSE	1
FORMATION TECHNIQUE CORROYAGE POUR CUIR DE BOVIN TANNE VEGETAL	1
CONDUCTEUR MACHINE INDUST. CORROYAGE	1
CONDUCTEUR DE SCIE	1
CALIBREUSE REGLAGES	1
CQP OPERATEUR ET TECHNICIEN EN CUIRS ET PEAUX	1
MESUREUSE REGLAGES	1

17



Focus thématiques

« cœur de métiers Cuir & Peaux »

Intitulé de la formation	Nbre de stagiaires
CQP Agent de production en tannerie-mégisserie - spécialité finissage	1
APPRENTISSAGE "COULEUR ET TEINTE"	1
PARCOUR OPÉRATEUR MEGISSERIE	1

18



Avenant n° 1 du 26 avril 2022

à l'accord de révision de la convention du 17 avril 2019
relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires

NOR : ASET2251161M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les dispositions des avenants paritaires 133 et 134 conclus le 6 septembre 2006, fixant le volume du contingent conventionnel d'heures supplémentaires, qui avaient été étendues sans réserve par un arrêté en date du 20 février 2008, ont été reprises dans le texte des articles 21.3.1 et 21.3.2 de l'annexe de l'accord de révision de la convention collective du 17 avril 2019.

Les termes « auquel pourra s'ajouter un second contingent annuel de 40 heures après consultation des représentants du personnel s'ils existent » du texte des articles 21.3.1 et 21.3.2 n'ayant pas été étendus par l'arrêté du 17 décembre 2021 publié au *Journal officiel* du 1^{er} janvier 2022, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre ce texte en conformité avec la loi dans les conditions définies ci-après.

Article 1^{er}

L'article 21.3 « Contingent annuel d'heures supplémentaires » de l'annexe à l'accord de révision de la convention collective du 17 avril 2019 est supprimé et remplacé comme suit :

« 21.3. Contingent annuel d'heures supplémentaires

21.3.1. Décompte de la durée légale du travail sur la semaine

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 200 heures. Le recours aux heures supplémentaires se fait après information des représentants du personnel s'ils existent.

21.3.2. Décompte de la durée légale du travail sur l'année

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 130 heures. Le recours aux heures supplémentaires se fait après information des représentants du personnel s'ils existent. »

Article 2 | *Date d'effet*

Afin d'assurer une continuité dans l'application des textes relatifs au contingent conventionnel d'heures supplémentaires sur lesquels se fondent l'organisation du temps de travail des entreprises de la branche, et pallier ainsi l'insécurité juridique qui pourrait résulter, tant pour les employeurs que pour les salariés de la branche, de la non-extension des termes de l'article 21.3 visés par l'arrêté d'extension du 17 décembre 2021, les parties signataires fixent la date d'entrée en vigueur du présent avenant au 1^{er} février 2022.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de la négociation du présent avenant. S'agissant d'un avenant fixant le contingent annuel d'heures supplémentaires dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 26 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **749** | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**
(Martinique)

(28 décembre 1973)

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,
Journal officiel du 5 mai 1976)

Convention collective

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ET ACTIVITÉS ANNEXES

IDCC : **3107** | **ETAM**
(Martinique)

(31 mai 2012)

(Étendue par arrêté du 30 mai 2013,
Journal officiel du 19 juin 2013)

Protocole d'accord du 13 juillet 2022
relatif aux salaires

NOR : ASET2251134M

IDCC : 749, 3107

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

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC/CGTM-FSM ;

CGTM BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du bâtiment, travaux publics et activités annexes de Martinique.

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 visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Salaires

Les salaires des grilles du protocole d'accord du 27 octobre 2021 sont revalorisés de 4 % à compter du 1^{er} juillet 2022. Il est également tenu compte de la revalorisation du Smic intervenue le 1^{er} mai 2022.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers

(En euros.)

	Au 1 ^{er} juillet 2022
OM	11,28
OS2	11,28
OS3	11,30
OQ1	11,98
OQ2	12,79
OQ3	13,90
OHQ	15,02
MOP	15,38
CE1	15,78
CE2	16,88

Salaires des ETAM

(En euros.)

	Au 1 ^{er} juillet 2022
Catégorie A	1 661,21
Catégorie B	1 692,37
Catégorie C	1 771,35
Catégorie D	1 918,01
Catégorie E	2 121,10
Catégorie F	2 414,44
Catégorie G	2 679,59
Catégorie H	2 956,00

Article 3

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 4

Les parties conviennent de reprendre les discussions sur les salaires au mois de novembre 2022.
Les rencontres se tiendront à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort-de-France, le 13 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **937** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Haute-Vienne et Creuse)

(1^{er} juin 1977)

(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

Avenant n° 2 du 19 juillet 2022
relatif aux rémunérations annuelles garanties en 2022

NOR : ASET2251147M

IDCC : 937

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

UIMM Limousin,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Compte tenu de l'augmentation exceptionnelle de l'inflation et du Smic en 2022, les partenaires sociaux ont convenu de la réévaluation exceptionnelle des rémunérations annuelles garanties 2022 en juillet 2022.

Il a été convenu ce qui suit :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2022

Les rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse sont fixées à compter du 1^{er} janvier 2022 par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine).

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération annuelle garantie (montant brut en euros)
I	1	140	19 759 €
	2	145	19 824 €
	3	155	19 875 €
II	1	170	20 002 €
	2	180	20 153 €
	3	190	20 316 €
III	1	215	20 695 €
	2	225	21 015 €
	3	240	21 762 €
IV	1	255	22 601 €
	2	270	23 735 €
	3	285	24 975 €
V	1	305	26 393 €
	2	335	28 267 €
	3	365	30 552 €
	3	395	32 312 €

Pour rappel, l'article 6 (I) de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse précise :

« Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifiée.

Les RAG étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les RAG constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de dix-huit ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans bénéficiera de la RAG fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;

- les primes d’ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d’un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d’exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d’insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l’organisation du travail (primes d’équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d’astreinte, etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles ;
- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l’intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d’un salarié interviendra à la fin de l’année considérée.

Sa vérification sera effectuée *pro rata temporis* en cas de survenance, au cours de l’année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l’entreprise ou embauche dans l’entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d’ancienneté prévue par la présente convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des RAG ».

2. Rémunération minimale hiérarchique

Pour rappel : La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,51 € à compter du 1^{er} janvier 2022.

(Voir page suivante.)

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1^{er} janvier 2022

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine).

Valeur du point : 5,51.

Base : 151,67.

(En euros.)

			Administratif et technicien		Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier		
Coef.	Niv.	Éch.	RMH	Cat.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Cat.	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration	
140	I	1	771,40	0.1	771,40	38,57	809,97						
145	I	2	798,95	0.2	798,95	39,95	838,90						
155	I	3	854,05	0.3	854,05	42,70	896,75						
170	II	1	936,70	P.1	936,70	46,84	983,54						
180	II	2	991,80										
190	II	3	1 046,90	P.2	1 046,90	52,35	1 099,25						
215	III	1	1 184,65	P.3	1 184,65	59,23	1 243,88	AM.1	1 184,65	1 184,65	82,93	1 267,58	
225	III	2	1 239,75										
240	III	3	1 322,40	TA.1	1 322,40	66,12	1 388,52	AM.2	1 322,40	1 322,40	92,57	1 414,97	
255	IV	1	1 405,05	TA.2	1 405,05	70,25	1 475,30	AM.3	1 405,05	1 405,05	98,35	1 503,40	
270	IV	2	1 487,70	TA.3	1 487,70	74,39	1 562,09						
285	IV	3	1 570,35	TA.4	1 570,35	78,52	1 648,87	AM.4	1 570,35	1 570,35	109,92	1 680,27	
305	V	1	1 680,55					AM.5	1 680,55	1 680,55	117,64	1 798,19	
335	V	2	1 845,85					AM.6	1 845,85	1 845,85	129,21	1 975,06	
365	V	3	2 011,15					AM.7	2 011,15	2 011,15	140,78	2 151,93	
395	V	3	2 176,45						2 176,45	2 176,45	152,35	2 328,80	

3. Prime de vacances

Pour rappel : le montant de la prime de vacances reste fixé à 200 €. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime est réduit *pro rata temporis*.

4. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

5. Révision

Le présent avenant peut être révisé pendant sa durée, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

6. Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

7. Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Limoges, le 19 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1159 | **MÉTALLURGIE**

(Nièvre)

(10 décembre 1981)

(Étendue par arrêté du 26 mai 1982,

Journal officiel du 20 juin 1982)

Accord du 25 juillet 2022

relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2251160M

IDCC : 1159

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

UIMM Nièvre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations effectives annuelles garanties

Dispositions générales

– date d'application :

Les REAG figurant dans le tableau ci-après sont applicables à compter du 1^{er} août 2022.

– définition et modalités d'application :

Les rémunérations effectives annuelles garanties sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Elles constituent le salaire brut annuel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans (art. 18 des dispositions générales de la présente convention collective). En aucun cas ces valeurs annuelles ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les valeurs des tableaux figurant en annexe sont établies pour un horaire de travail effectif correspondant à la durée légale applicable à l'entreprise. Elles sont à adapter à l'horaire de l'en-

treprise ou à celui du salarié et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Ces valeurs annuelles 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.

– assiette et date de comparaison :

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec les présents barèmes, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires.

À l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de l'indemnité de panier de nuit prévue par la présente convention collective ;
- des sommes perçues dans le cadre des dispositions légales d'intéressement et de participation ;
- des sommes versées à titre de régularisation au titre des REAG de l'année précédente.

Cette comparaison est effectuée pour l'année considérée.

Entreprises soumises à une durée légale du travail de 35 heures (base 151,67 heures)

Ces valeurs annuelles de REAG base 151,67 heures sont établies pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures.

Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié. Elles supporteront, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Barème REAG base 151,67 heures

(Horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures).

À compter du 1^{er} août 2022.

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier, administratif, technicien, agent de maîtrise et agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	20 168 €
	2	145	20 208 €
	3	155	20 297 €
II	1	170	20 330 €
	2	180	20 401 €
	3	190	20 595 €
III	1	215	20 986 €
	2	225	21 416 €
	3	240	22 319 €
IV	1	255	23 244 €
	2	270	24 346 €
	3	285	25 640 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier, administratif, technicien, agent de maîtrise et agent de maîtrise d'atelier
V	1	305	27 192 €
	2	335	29 351 €
	3	365	31 635 €
		395	33 836 €

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Dispositions générales

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont déterminées à partir d'une valeur de point.

À compter de la paie d'août 2022, la valeur du point durée légale 35 heures (base 151,67 heures) est de 5,04 euros.

En conséquence, des barèmes distincts de RMH sont établis en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise. Le barème de RMH est établi en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise et comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il incombe donc à chaque entreprise d'adapter le barème qui lui est applicable en fonction de l'horaire de travail effectif de ses salariés.

Par application de l'accord national du 30 janvier 1980, les RMH sont majorées de :

- 5 % pour les ouvriers ; et
- 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 3 | Prime de panier de nuit

Les parties décident de passer la valeur de la prime de panier de nuit (prévue à l'article 18-II de la présente convention) à 7,87 euros à compter du 1^{er} août 2022.

Article 4 | Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de convoquer la commission paritaire territoriale des salaires de la Nièvre dans le cas où une nouvelle hausse automatique du Smic interviendrait entre le 1^{er} septembre 2022 et le 1^{er} décembre 2022.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il prendra fin à la date du 31 décembre 2023.

Article 6 | Formalités de dépôt

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

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Nièvre.

Fait à Nevers, le 25 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION
DE COLLECTIVITÉS**

Avenant n° 2 du 25 mai 2022
relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire

NOR : ASET2251121M

IDCC : 1266

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

SNRC ;

SNERS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés intermittents de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité faire évoluer les dispositions de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Le présent avenant modifie d'une part, les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 21 juin 1994 et des articles 3, 5.5, 6.1 et 7.5 de l'accord du 14 juin 1993, ainsi que ses annexes, relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendu le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984).

Il modifie également les dispositions de l'article 6.2 de l'avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux minima conventionnels, à la revalorisation des primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation.

Toutes les autres dispositions étendues de l'accord du 14 juin 1993, de l'avenant du 21 juin 1994 et de l'avenant du 27 janvier 2015 demeurent inchangées, dont notamment la définition des périodes travaillées, la rémunération et la formation.

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 50 salariés.

Article 2 | Contrat de travail intermittent

Conformément à l'article 3 de l'avenant du 31 juin 1994, au début de chaque année scolaire, et en fonction du calendrier des congés scolaires, il sera remis à chaque salarié un document annexé au contrat de travail précisant les dates des périodes pendant lesquelles il sera amené à travailler (cf. modèle joint en annexe 1).

Article 3 | Garanties individuelles. Complément d'heures pendant les vacances scolaires

Il est ajouté à l'article 5.5 de l'accord du 14 juin 1993 les dispositions suivantes :

« Un modèle de document portant sur la possibilité pour le salarié d'effectuer un complément d'heures, dans les limites fixées par l'article 5.5 de l'accord du 14 juin 1993, est soumis au salarié intermittent pour accord, lequel doit être obligatoirement écrit (cf. modèle de document en annexe 2).

Un modèle de document relatif au projet professionnel sera également proposé par l'entreprise au salarié intermittent (cf. modèle de document en annexe 3). »

Article 4 | Mise à disposition, détachement temporaire et mobilité

1. Avenant de mise à disposition

En cas de mise à disposition du salarié auprès d'une autre société relevant notamment du secteur de la restauration collective, pendant les périodes de vacances scolaires, un avenant au contrat de travail de mise à disposition sera obligatoirement conclu entre le salarié, l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

Il aura notamment pour objet de préciser les modalités pratiques du prêt de main d'œuvre à but non lucratif, dans les conditions définies par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail, auprès de l'entreprise utilisatrice.

2. Prime de détachement

Les dispositions ci-après relatives à la prime de détachement prévues à l'article 6.1 de l'avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux minima conventionnels, à la revalorisation des primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation sont applicables aux salariés intermittents :

« Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport sur une base convenue à l'avance avec l'employeur. En outre, il recevra une prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement. Elle sera d'un montant minimal de 2 € ».

Il est précisé que les modalités de remboursement des frais de transport supplémentaires éventuels sont celles en vigueur dans l'entreprise ou le groupe.

Article 5 | Garanties individuelles

L'article 7.5 de l'accord du 14 juin 1993 relatif aux conditions de versement de la prime d'intermittence est modifié comme suit :

« Pour chaque année scolaire, la prime d'intermittence est égale à 2 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent. Elle est versée aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et inscrits à l'effectif le jour du versement. Le montant de la prime d'intermittence est porté à 3 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures. À défaut d'accord dans l'entreprise, sur les dates de versement des primes annuelles, cette prime sera versée au plus tard sur la paie du mois de septembre. »

Article 6 | Dénonciation. Modification

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 | Dépôt. Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

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

Article 8 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires et, le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises de la branche non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Fait à Paris, le 25 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Avenant de mise à jour annuelle des périodes travaillées dans le cadre du contrat intermittent

Entre :

La société XXX,

Représentée par XXXX,

D'une part,

Et :

D'autre part,

Le salarié intermittent, M. ou Mme XXXXX.

Pour l'année scolaire XXXX-XXXX, compte tenu du calendrier scolaire applicable à l'établissement sur lequel vous êtes employé selon le rythme de travail suivant :

■ Périodes travaillées correspondant aux périodes d'ouverture de l'établissement scolaire (= périodes A) :

Année X	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX
Année X	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX

■ Périodes de congés scolaires ou cours de laquelle l'activité peut-être partiellement maintenue et constituant une période toute ou partie travaillée ou non travaillée (= périodes B) :

Année X	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX
Année X	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	

■ Période de congés scolaires d'été constituant une période non travaillée (= période C) :

Année X	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX
---------	-------------------------

Fait en double exemplaire, à XXXXX, le XXXXX

Pour la société

Le salarié

**Signatures (précédées de la mention : « Lu et approuvé »)*

Annexe 2 Compléments d'heures pendant les vacances scolaires

■ Le salarié déclare être disponible pour assurer des compléments d'heures pendant les périodes B et C :

Jours de disponibilité ^[1]		Plages horaires disponibles ^[2]
Lundi	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	De : à De : à
Mardi	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	De : à De : à
Mercredi*	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	De : à De : à
Jeudi	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	De : à De : à
Vendredi	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	De : à De : à
Samedi*	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	De : à De : à
Dimanche*	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	De : à De : à

[1] Cochez la case souhaitée afin de faire part de votre consentement.
 [2] Indiquez les heures de disponibilités manuscritement.
 *Voir dispositions spécifiques ci-après relatives au consentement du salarié pour travailler les mercredis et WE.

Possibilité de mobilité géographique pour ces périodes
..... kms autour du domicile ^[3]

[3] Indiquez manuscritement le nombre de kms possibles autour du domicile du salarié concerné.
 Les kms supplémentaires de déplacement pour vous rendre sur votre lieu de travail temporaire seront indemnisés selon les modalités de remboursement applicables dans l'entreprise.

■ Le salarié accepte de travailler pendant les périodes B et C dans un autre secteur d'activité de la filiale/du groupe/d'une autre entreprise du secteur de la restauration collective*.

☐ OUI ☐ NON

**Sous réserves de la signature d'un avenant de mise à disposition entre les deux entreprises concernées s'il s'agit de travailler dans une autre entreprise du groupe.*

■ Pour ces compléments d'heures, le salarié accepte sur les seules périodes de vacances scolaires validées par lui (elle) une éventuelle diminution de sa durée du travail prévue à son contrat de travail (sa rémunération est en conséquence réduite à due concurrence pendant la période).

☐ OUI ☐ NON

■ Le salarié émet le souhait de formation suivant (dispensée prioritairement pendant les périodes B et C) :

Intitulé de la formation souhaitée
.....

Annexe 3 Projet professionnel

■ Le salarié souhaite augmenter définitivement son horaire de travail si l'opportunité se présente :

☐ OUI* ☐ NON

**Si oui :*

Horaire hebdomadaire souhaité	Accord du salarié pour travailler le mercredi	Accord du salarié pour travailler le weekend
.....	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON

■ Le salarié souhaiterait accéder à un CDI non intermittent* en travaillant les vacances scolaires :

**En application de l'article L. 3123-3 du code du travail, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent à temps complet sous contrat intermittent ou non.*

☐ OUI ☐ NON

■ Pour ses souhaits d'évolution professionnelle, le salarié est disponible dans le rayon géographique suivant :

Rayon géographique pour évolution professionnelle
..... kms autour du domicile*
<i>*Indiquez manuscritement le nombre de kms possibles autour du domicile du salarié concerné.</i>

Convention collective départementale

IDCC : 1274 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Corrèze)

(30 septembre 1983)

(Étendue par arrêté du 27 août 1984,

Journal officiel du 5 septembre 1984)

Avenant du 21 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251124M

IDCC : 1274

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

UIMM Limousin,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des établissements métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Corrèze (IDCC 1274) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des établissements métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Corrèze (IDCC 1274), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

L'accord autonome du 21 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition et la prime de fin d'année de transition sur le territoire de la Corrèze n'est pas visé par l'alinéa 1^{er} du présent article.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable à l'article 30 *bis* de l'avenant « Mensuels », relatif à la prévoyance complémentaire, de la convention collective des établissements métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Corrèze (IDCC 1274). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 30 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la prévoyance complémentaire est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est 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 à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Brive-la-Gaillarde.

Fait à Brive-la-Gaillarde, le 21 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1274 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Corrèze)

(30 septembre 1983)

(Étendue par arrêté du 27 août 1984,

Journal officiel du 5 septembre 1984)

Avenant n° 78 du 19 juillet 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties
et aux rémunérations minimales hiérarchiques
à compter du 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2251150M

IDCC : 1274

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

UIMM Limousin,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de l'augmentation exceptionnelle de l'inflation et du Smic en 2022, les partenaires sociaux ont convenu de la réévaluation exceptionnelle des rémunérations annuelles garanties 2022 en juillet 2022.

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2022

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, les partenaires sociaux conviennent de l'application du barème ci-dessous. Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Les valeurs prévues par le barème ci-dessous seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement ou de catégorie, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise.

Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine).

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération annuelle garantie (En euros)
I	1	140	19 759 €
	2	145	19 824 €
	3	155	19 850 €
II	1	170	19 920 €
	2	180	20 000 €
	3	190	20 165 €
III	1	215	20 476 €
	2	225	20 687 €
	3	240	21 109 €
IV	1	255	21 744 €
	2	270	22 631 €
	3	285	23 733 €
V	1	305	25 187 €
	2	335	27 343 €
	3	365	29 717 €
	3	395	31 300 €

Ces rémunérations annuelles garanties s'entendent prime conventionnelle de vacances et prime conventionnelle de fin d'année exclues.

2. Prime de panier (art. 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

Pour rappel : à compter du 1^{er} janvier 2022, la prime de panier de jour et la prime de panier de nuit sont fixées à 5,80 €.

3. Rémunération minimale hiérarchique (articles 14 et 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

Pour rappel : la valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,51 € à compter du 1^{er} janvier 2022.

(Voir page suivante.)

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} janvier 2022

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine).
Valeur du point : 5,51.

(En euros.)

			Administratif et technique		Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier		
Coefficient	Niveau	Échelon	RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catégorie	RMH		RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
140	I	1	771,40	0.1	771,40	38,57	809,97						
145	I	2	798,95	0.2	798,95	39,95	838,90						
155	I	3	854,05	0.3	854,05	42,70	896,75						
170	II	1	936,70	P1	936,70	46,84	983,54						
180	II	2	991,80										
190	II	3	1 046,90	P2	1 046,90	52,35	1 099,25						
215	III	1	1 184,65	P3	1 184,65	59,23	1 243,88	AM. 1	1 184,65		1 184,65	82,93	1 267,58
225	III	2	1 239,75										
240	III	3	1 322,40	TA.1	1 322,40	66,12	1 388,52	AM.2	1 322,40		1 322,40	92,57	1 414,97
255	IV	1	1 405,05	TA.2	1 405,05	70,25	1 475,30	AM. 3	1 405,05		1 405,05	98,35	1 503,40
270	IV	2	1 487,70	TA.3	1 487,70	74,39	1 562,09						
285	IV	3	1 570,35	TA.4	1 570,35	78,52	1 648,87	AM.4	1 570,35		1 570,35	109,92	1 680,27
305	V	1	1 680,55					AM.5	1 680,55		1 680,55	117,64	1 798,19
335	V	2	1 845,85					AM.6	1 845,85		1 845,85	129,21	1 975,06
365	V	3	2 011,15					AM.7	2 011,15		2 011,15	140,78	2 151,93
395	V	3	2 176,45						2 176,45		2 176,45	152,35	2 328,80

4. Primes

Pour rappel : la prime ou gratification de fin d'année prévue à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze reste fixée à 310 €. La prime de vacances prévue à l'article 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze reste fixée à 200 €. Pour les salariés à temps partiel, le montant de ces primes est réduit *pro rata temporis*.

5. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

6. Révision

Le présent avenant peut être révisé pendant sa durée, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

7. Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

8. Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Brive, le 19 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1353** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Dordogne)

(18 février 1985)

(Étendue par arrêté du 5 septembre 1985,
Journal officiel du 1^{er} octobre 1985)

Avenant du 17 février 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251145M

IDCC : 1353

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

UIMM Périgord,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT Métal,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne (IDCC 1353) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne (IDCC 1353), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Article 2 | *Dispositions spécifiques à la protection sociale*

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne (IDCC 1353). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | *Formalités de publicité et de dépôt*

Le présent avenant est 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 à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Périgueux.

Fait à Périgueux, le 17 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1472 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Pas-de-Calais)

(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)

(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,

Journal officiel du 5 mai 1988)

Accord du 11 juillet 2022

relatif à la prime spéciale (art. 15 de l'avenant « Mensuels »)

NOR : ASET2251155M

IDCC : 1472

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

UDIMETAL Nord – Pas-de-Calais ;

UIMM Littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Métallurgie Calais ;

USM FO 62,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 modifié le 1^{er} décembre 1990, le montant de la prime spéciale est fixé à 350 euros à compter du 1^{er} septembre 2022.

Par dérogation aux alinéas 1 et 2 de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 modifié le 1^{er} décembre 1990, ce montant de 350 euros restera en vigueur toute l'année 2023.

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 2

Le présent accord est convenu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 3

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 11 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1472** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Pas-de-Calais)

(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)

(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,

Journal officiel du 5 mai 1988)

Accord du 11 juillet 2022

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques
et à l'indemnité de panier de nuit
au 1^{er} septembre 2022

NOR : ASET2251156M

IDCC : 1472

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

UDIMETAL Nord – Pas-de-Calais ;

UIMM Littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Métallurgie Calais ;

USM FO 62,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La présente valeur du point, conclue dans le cadre des articles 29 et 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais, définit les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés mensuels de la métallurgie du Pas-de-Calais.

Article 2

À compter du 1^{er} septembre 2022, la valeur du point est fixée à 4,30 euros base 35 heures.

Article 3

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais est fixée à 6,80 euros.

Article 4

Le présent accord est convenu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 5

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.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 11 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

RMH base 35 heures

(Pas-de-Calais)

Ce barème est à appliquer au 1^{er} septembre 2022.

Valeur du point : 4,30 euros.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Attention : ce barème sert essentiellement au calcul des primes d'ancienneté.

Niv.	Échelon	Coef.	Toutes catégories sauf ouvriers et AMA	Ouvriers (+ 5 %)		Agents de maîtrise d'atelier (+ 7 %) (AMA)	
1	1	140	602,00 €	O1	632,10 €		
	2	145	623,50 €	O2	654,68 €		
	3	155	666,50 €	O3	699,83 €		
2	1	170	731,00 €	P1	767,55 €		
	2	180	774,00 €				
	3	190	817,00 €	P2	857,85 €		
3	1	215	924,50 €	P3	970,73 €	AM1	989,22 €
	2	225	967,50 €				
	3	240	1 032,00 €	TA1	1 083,60 €	AM2	1 104,24 €
4	1	255	1 096,50 €	TA2	1 151,33 €	AM3	1 173,26 €
	2	270	1 161,00 €	TA3	1 219,05 €		
	3	285	1 225,50 €	TA4	1 286,78 €	AM4	1 311,29 €
5	1	305	1 311,50 €			AM5	1 403,31 €
	2	335	1 440,50 €			AM6	1 541,34 €
	3	365	1 569,50 €			AM7	1 679,37 €
	HC	395	1 698,50 €				1 817,40 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de l'entreprise ou du salarié et supporter le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

Convention collective départementale

IDCC : 1472 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Pas-de-Calais)

(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)

(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,

Journal officiel du 5 mai 1988)

Accord du 11 juillet 2022

relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles
(REMA 2022)

NOR : ASET2251157M

IDCC : 1472

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

UDIMETAL Nord – Pas-de-Calais ;

UIMM Littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Métallurgie Calais ;

USM FO 62,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord est mis en place en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'institution de REMA du 1^{er} décembre 1988.

Article 2

Le barème des REMA figurant en annexe au présent accord s'appliquera pour la durée de l'année civile 2022 et selon les conditions fixées par l'accord du 1^{er} décembre 1988. Il est établi pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine).

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

Article 3

Le présent accord est convenu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 4

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 11 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Barème des rémunérations effectives minimales annuelles (REMA 2022 en euros) (Pas-de-Calais)

Base : durée légale du travail de 35 heures.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Coef.	Toutes catégories sauf ouvriers et AMA	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier (AMA)	
140	19 742 €	01	19 742 €		
145	19 752 €	02	19 752 €		
155	19 772 €	03	19 772 €		
170	20 289 €	P1	20 289 €		
180	20 358 €				
190	20 518 €	P2	20 518 €		
215	20 745 €	P3	20 745 €	AM1	20 745 €
225	20 930 €				
240	21 750 €	TA1	21 750 €	AM2	21 750 €
255	22 298 €	TA2	22 298 €	AM3	22 402 €
270	23 489 €	TA3	23 655 €		
285	24 606 €	TA4	24 649 €	AM4	24 942 €
305	25 545 €			AM5	26 130 €
335	27 981 €			AM6	28 842 €
365	30 520 €			AM7	31 381 €
395	33 011 €				33 993 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

Brochure n° 3256 | Convention collective nationale

IDCC : 1589 | **MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

Avenant du 17 juin 2022

à l'annexe II de la convention collective
relatif aux salaires à compter du 1^{er} juillet 2022

NOR : ASET2251133M

IDCC : 1589

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

UMF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} juillet 2022.

Grille salariale en euros

Base 151,67 heures/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,90	1 653,20
II	11,00	1 668,37
III	11,12	1 686,57
IV	11,20	1 698,70
V	11,55	1 751,79
VI	12,58	1 908,01
VII	15,92	2 414,59
VIII	20,92	3 172,94

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3 | *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mariage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'Insee au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4 | *Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision*

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 | *Demande d'extension*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 17 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **1635** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET
CONNEXES**

(Gironde et Landes)

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 2012

Journal officiel du 13 mars 2012)

Accord du 22 juillet 2022

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques
à compter du 1^{er} octobre 2022

NOR : ASET2251162M

IDCC : 1635

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

UIMM Gironde Landes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SMG ;

USMG FO ;

SMAQ Aquitaine,

d'autre part,

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1^{er} octobre 2022.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 28 des clauses particulières de l'ave-

nant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 33 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :

5,33 euros à compter du 1^{er} octobre 2022.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des barèmes joints en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques.

3 % après 3 ans.

4 % après 4 ans.

5 % après 5 ans.

6 % après 6 ans.

7 % après 7 ans.

8 % après 8 ans.

9 % après 9 ans.

10 % après 10 ans.

11 % après 11 ans.

12 % après 12 ans.

13 % après 13 ans.

14 % après 14 ans.

15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 6

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'Union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
- moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,

examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 7

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 8

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord 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.

Fait à Bruges, le 22 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} octobre 2022

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 5,33 euros.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Agents de maîtrise sauf AM d'atelier	Agents administratifs et techniciens
V	3	395	2 105,35	2 105,35
		365	1 945,45	1 945,45
	2	335	1 785,55	1 785,55
	1	305	1 625,65	1 625,65
IV	3	285	1 519,05	1 519,05
	2	270		1 439,10
	1	255	1 359,15	1 359,15
III	3	240	1 279,20	1 279,20
	2	225		1 199,25
	1	215	1 145,95	1 145,95
II	3	190		1 012,70
	2	180		959,40
	1	170		906,10
I	3	155		826,15
	2	145		772,85
	1	140		746,20

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Ouvriers y compris majoration 5 %		Agents de maîtrise d'atelier y compris majoration 7 %	
V	3	395			AM 7	2 252,72
		365				2 081,63
	2	335			AM 6	1 910,54
	1	305			AM 5	1 739,45
IV	3	285	TA 4	1 595,00	AM 4	1 625,38
	2	270	TA 3	1 511,06		
	1	255	TA 2	1 427,11	AM 3	1 454,29

Niveaux	Échelons	Coefficients	Ouvriers y compris majoration 5 %		Agents de maîtrise d'atelier y compris majoration 7 %	
III	3	240	TA 1	1 343,16	AM 2	1 368,74
	2	225				
	1	215	P 3	1 203,25	AM 1	1 226,17
II	3	190	P 2	1 063,34		
	2	180				
	1	170	P 1	951,41		
I	3	155	O 3	867,46		
	2	145	O 2	811,49		
	1	140	O 1	783,51		

Convention collective régionale

IDCC : **1635** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Gironde et Landes)

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 2012

Journal officiel du 13 mars 2012)

Accord du 22 juillet 2022

relatif aux rémunérations effectives garanties
pour l'année 2022

NOR : ASET2251163M

IDCC : 1635

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

UIMM Gironde Landes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SMG ;

USMG FO ;

SMAQ Aquitaine,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 10 septembre 2021.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques,

mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2022, de l'application d'un barème de rémunérations effectives garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées au *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées au *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les rémunérations effectives garanties sont applicables à tout salarié non cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 3 | Mise en œuvre

Pour l'application des rémunérations effectives garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 4 | Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2023.

L'employeur informera le comité social et économique du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 5 | Litiges

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'Union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
- moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,

examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 6 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau si, au cours de l'année 2022 au titre de laquelle le barème de rémunérations effectives garanties joint au présent accord est conclu, il est constaté une évolution des prix à la consommation emportant, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, une revalorisation du Smic au cours de cette année impactant directement ledit barème.

Article 7 | Formalités

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord 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.

Fait à Bruges, le 22 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations effectives garanties

Base annuelle

Année 2022

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Niveaux	Échelons	Coefficients	REG En euros
V	3	395	35 600
		365	32 700
	2	335	29 700
	1	305	27 300
IV	3	285	25 800
	2	270	24 400
	1	255	23 600
III	3	240	22 500
	2	225	21 500
	1	215	21 100
II	3	190	20 200
	2	180	20 000
	1	170	19 900
I	3	155	19 800
	2	145	19 760
	1	140	19 750

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Avenant du 10 décembre 2020
relatif au taux de cotisation des salariés non cadres

NOR : ASET2251135M

IDCC : 1747

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

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux de la branche de la « Boulangerie – Pâtisserie industrielle » ont décidé de modifier le taux de cotisation des salariés non cadres en remplaçant le taux d'appel de la garantie rente éducation par un taux contractuel et passage du taux de chargement de 2 % à 4 %.

À cet effet, le présent avenant modifie l'article 120-2 « Cotisations ».

Article 2 | Modification de l'article 120-2 « Cotisations »

L'article 120-2 est modifié comme suit :

Les cotisations des salariés ne relevant pas de l'article 4 et 4 bis de la convention du 14 mars 1947 et non cotisant à l'AGIRC sont les suivantes :

Le taux de cotisation contractuel de 1,27 % TA-TB s'applique au 1^{er} janvier 2021.

« Article 120.2 | Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur TA-TB	Salarié TA-TB
Décès	0.103	0.036
Rente éducation	0.084	0.036
Allocation obsèques	0.007	0.003
Incapacité de travail	0	0.311
Invalidité	0.690	0
Total	0.885	0.385

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu. »

Article 3 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4 | Dépôt, publicité et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux 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.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale.

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

Fait à Paris, le 10 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Avenant n° 32 du 12 février 2021
relatif au régime des frais de soins de santé

NOR : ASET2251136M

IDCC : 1747

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

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

À compter du 1^{er} janvier 2021 les partenaires sociaux de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie ont souhaité faire évoluer les garanties de frais de soins de santé définies par l'avenant n° 10 du 11 octobre 2011. Les évolutions mises en œuvre respectent les exigences légales d'un contrat solidaire et responsable.

Article 2 | Modification

L'article 128.1 « Garanties » de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie est modifié selon les modalités décrites par le présent avenant.

128.1 – Garanties

À compter de la date d'effet du présent avenant le tableau des garanties du régime conventionnel figurant à l'article 128.1 « Garanties » de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie est le suivant :

(Voir page suivante.)

Tableau des garanties frais de santé

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement
 CCAM : Classification commune des actes médicaux
 DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO
 OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
 OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique
 € : Euro
 FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire
 HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
 PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
 PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
 RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement
 TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR –

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE			
Frais de séjour		130 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	250 % BR 200 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		28 €	
Frais d'accompagnement			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		35 €	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100 % BR

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100 % BR 100 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100 % BR 100 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100 % BR 100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100 % BR 100 % BR
► Non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		35 € par acte limité à 4 actes par année civile
Densitométrie osseuse		Néant
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100% BR
Médicaments :		
► Remboursés SS		100 % BR
► Non remboursés SS		Néant
Contraception		Crédit annuel par bénéficiaire de 1% du PMSS
Forfait automédication avec facture et sans prescription : fluidifiant bronchique, traitement des affections de la gorge, des inflammations et de la douleur, décongestionnant nasal et oropharynx		Néant
Pharmacie (hors médicaments) :		
► Remboursée SS Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits		100 % BR
► Non remboursée SS		
- Vaccins :		Forfait de 50 € par an et par bénéficiaire (sur présentation prescription et facture)
Sevrage tabagique		Crédit de 1 % du PMSS par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR + crédit de 1000 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % de la BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	100 % BR + crédit de 1000 € par année civile	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
A COMPTER DU 01.01.2021 :		
Equipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres (****):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	225 % BR (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	120 % BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	200 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200 % BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core	200 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200 % BR	
Soins		
▪ Consultation de dépistage gratuite en 2021	100 % BR	
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention		
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	180 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	100% BR	
Parodontologie	Néant	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 200 € par année civile	
Orthodontie	110 % BR	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	85 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antipetits / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + 5 % PMSS par an	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	7 % PMSS par an	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 7 % du PMSS par année civile et par oeil	

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement **et** dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
			Adulte et enfant de 16 ans et +
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	85
		SPH < à -6 ou > à + 6	85
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 6	85
		SPH > 0 et S > + 6	85
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	85
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	85
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	85
		SPH < à -4 ou > à + 4	85
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 8	85
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	85
		SPH > 0 et S > + 8	85
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	85

(1) (*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	Néant
Frais de voyage et hébergement	Néant
Fécondation in vitro	Néant
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 100 €
Téléconsultation	
Téléconsultation médicale	Néant
Garantie Assistance	
Assistance	Néant

(2)

(3) -

(4) Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

(5)

- i. Audiométrie vocale dans le bruit
- ii. Audiométrie tonale et vocale
- iii. Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie
- b. Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans
- c. Vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - i. Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - ii. Coqueluche : avant 14 ans ;
 - iii. Hépatite B : avant 14 ans ;
 - iv. BCG : avant 6 ans
 - v. Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant
 - vi. Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant
 - vii. Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

(6) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

(7) GRILLE OPTIQUE

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	2.5% du PMSS
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2.5% du PMSS
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	2.5% du PMSS
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	2.5 % du PMSS
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	2.5% du PMSS
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	2.5% du PMSS
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	2.5% du PMSS
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	2.5% du PMSS
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	2.5% du PMSS
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	2.5% du PMSS
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	2.5% du PMSS

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	2.5% du PMSS
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2.5% du PMSS
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	2.5% du PMSS
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	2.5% du PMSS
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	2.5% du PMSS
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	2.5% du PMSS
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	2.5% du PMSS
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	2.5% du PMSS
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	2.5% du PMSS
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	2.5% du PMSS
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	2.5% du PMSS

Article 3 | Entrée en vigueur, durée et révision

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4 | Dépôt, publicité et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux 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.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale.

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

Fait à Paris, le 12 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Avenant n° 32 bis du 18 mai 2021

relatif au régime des frais de soins de santé

NOR : ASET2251137M

IDCC : 1747

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

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet avenant a pour objet d'apporter une modification au tableau des garanties précédemment transmis dans l'avenant n° 32.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

À compter du 1^{er} janvier 2021 les partenaires sociaux de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie ont souhaité faire évoluer les garanties de frais de soins de santé définies par l'avenant n° 10 du 11 octobre 2011. Les évolutions mises en œuvre respectent les exigences légales d'un contrat solidaire et responsable.

Article 2 | Modification

L'article 128.1 « Garanties » de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie est modifié selon les nouvelles modalités décrites ci-dessous.

128.1. – Garanties

À compter de la date d'effet du présent avenant le tableau des garanties du régime conventionnel figurant à l'article 128.1 « Garanties » de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie est le suivant :

(Voir page suivante.)

Tableau des garanties frais de santé

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

ABRÉVIATIONS :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement
 CCAM : Classification commune des actes médicaux
 DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO
 OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
 OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique
 € : Euro
 FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire
 HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
 PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
 PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
 RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement
 TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE			
Frais de séjour		130% BR	
Forfait journalier hospitalier		100% des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	250% BR 200% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		28 € par jour	
Frais d'accompagnement			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		35 € par jour	

TRANSPORT		
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS		100% BR
SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION
		CONVENTIONNE
		NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► Remboursés SS		
Généralistes	Adhérents DPTM :	100% BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Spécialistes	Adhérents DPTM :	100% BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	100% BR

Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	100% BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	100% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	100% BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	100% BR
► Non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		35 € par acte limité à 4 actes par année civile
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100% BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100% BR
Médicaments :		
► Remboursés SS		100% BR
► Non remboursés SS		
Contraception		Crédit annuel par bénéficiaire de 1% du PMSS
Pharmacie (hors médicaments) :		
► Remboursée SS (dont vaccins anti-grippe et autres vaccins)		100% BR
► Non remboursée SS		
Vaccins anti-grippe et autres		Forfait de 50 € par an et par bénéficiaire (sur présentation d'une prescription médicale et d'une facture)
Sevrage tabagique		Crédit de 1% du PMSS par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100% BR + crédit de 1000 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100% BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres (****):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	225% BR (****)	

Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	120% BR (***)
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100% BR

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	200% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100% BR	
Inlay core	200% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200% BR	
Soins		
▪ Consultation de dépistage gratuite en 2021	100% BR	
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention		
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	180% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	100% BR	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 200 € par année civile	
Orthodontie	110% BR	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	85 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + 5 % PMSS par an	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	7% PMSS par an	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 7% du PMSS par année civile et par œil	

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	85
		SPH < à -6 ou > à + 6	85
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 6	85
		SPH > 0 et S > + 6	85
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	85
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	85
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	85
		SPH < à -4 ou > à + 4	85
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 8	85
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	85
		SPH > 0 et S > + 8	85
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	85

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 100 €

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

Article 3 | Entrée en vigueur, durée et révision

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2021. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4 | Dépôt, publicité et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux 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.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale.

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

Fait à Paris, le 18 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 21 juillet 2022

relatif aux salaires minima conventionnels
applicables au 1^{er} août 2022

NOR : ASET2251120M

IDCC : 1760

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

JAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation patronale représentatives dans le champ d'application de la convention collective des jardineries et graineteries se sont rencontrées dans le cadre de la clause de rendez-vous prévue dans l'accord sur les salaires de janvier 2022, en raison du contexte économique inflationniste.

Elles sont convenues du présent avenant, revalorisant au 1^{er} août les minima conventionnels prévus à l'accord initial.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Grille des salaires

Grille des salaires applicable au 1^{er} août 2022, base 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient hiérarchique	Poste	% AG	Taux horaire	Salaire mensuel	Valeur du point
155	Manutentionnaire en jardinerie/ graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	0,00 %	11,07	1 678,99	10,83
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	0,00 %	11,07	1 678,99	10,49
165	Agent administratif 2 ^e échelon	0,50 %	11,13	1 687,38	10,23
170	Vendeur(se) 2 ^e échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^e échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2 ^e échelon	0,75 %	11,15	1 691,58	9,95
175	Secrétaire	1,00 %	11,18	1 695,78	9,69
180	Vendeur confirmé Comptable	1,25 %	11,21	1 699,97	9,44
185	Gestionnaire de rayon	1,50 %	11,24	1 704,17	9,21
190	Responsable de rayons	1,25 %	11,44	1 735,16	9,13
200	Responsable de secteur	1,50 %	11,98	1 816,33	9,08
220	Adjoint de direction	1,50 %	13,14	1 993,36	9,06
260	Responsable de point de vente	1,50 %	15,66	2 374,85	9,13
350	Directeur	1,50 %	21,17	3 211,57	9,18
400	Directeur régional	1,50 %	24,20	3 670,37	9,18

Article 2 | Engagement de négociation

Les partenaires sociaux, soucieux et conscients de la nécessité d'améliorer l'attractivité des métiers de la branche, s'engagent à entamer un travail de hiérarchisation de la grille à compter du 14 septembre 2022, dans l'objectif d'aboutir à la co-construction d'une nouvelle grille de salaires à échéance décembre 2022.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Date d'effet. Durée

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord. Il entre en vigueur au 01/08/2022 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire et au 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les autres.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 21 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 21 du 29 juin 2022

relatif à la modification de l'annexe III « Garantie de ressource »
et de l'annexe IV « Régime de prévoyance complémentaire »

NOR : ASET2251148M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC AGRO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La garantie de ressource est actuellement définie en fonction des catégories socio-professionnelles des salariés de la branche. Considérant la volonté des partenaires sociaux de réviser le régime de la mensualisation. Ils se sont réunis afin d'harmoniser cette garantie de ressource. En effet, il est apparu important, au regard du contexte sociétal et de l'évolution des pratiques d'appliquer les mêmes garanties selon les mêmes modalités à tous les salariés.

Par ailleurs, à des fins de pérennisation du régime de prévoyance, les parties ont décidé de modifier les cotisations de prévoyance tout en préservant la répartition salarié/employeur. Il est procédé à un ajustement de la part de cotisation de l'ensemble des salariés à compter du 1^{er} janvier 2023.

Les parties conviennent donc de modifier le tableau des garanties de ressources et les termes de l'article XI « Financement du régime part-salariale » de l'annexe IV « Régime de prévoyance complémentaire » de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains, comme suit.

Article 1^{er} | **Modification de l'annexe III « Tableau des garanties de ressource »**

« Annexe III. Tableau des garanties de ressource

Ancienneté dans la profession	Indemnisation 100 % du salaire de référence	Indemnisation 75 % du salaire de référence
À partir de 8 mois continus et jusqu'à 15 ans inclus	Du 4 ^e [*] au 90 ^e jour	Du 91 ^e au 180 ^e jour
Supérieure à 15 ans et jusqu'à 23 ans inclus	Du 4 ^e [*] au 180 ^e jour	-
Supérieure à 23 ans	Du 4 ^e [*] au 180 ^e jour	Du 181 ^e au 190 ^e jour
[*] Intervention au 1 ^{er} jour en cas d'accident du travail/maladie professionnelle.		

Les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle bénéficient des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail. »

Article 2 | **Modification de l'annexe IV « Régime de prévoyance complémentaire »**

L'article XI « Financement du régime – part salariale » est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation maximum dû par le salarié, exprimé en pourcentage du salaire brut, est fixée à 0,295 ou 0,30 %.

En tout état de cause, ce taux de cotisation ne pourra pas dépasser 32.5 % du total de la cotisation due pour la couverture des garanties de prévoyance complémentaire décrites dans l'annexe IV.

Lorsqu'une entreprise institue des garanties d'un niveau supérieur à celles décrites dans l'annexe IV, le financement des garanties supplémentaires n'est pas concerné par ces règles. »

Article 3 | **Date d'effet**

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2023. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les anciennes dispositions de l'annexe III « Garantie de ressource » et l'article XI « Financement du régime – part salariale » de l'annexe IV « Régime de prévoyance complémentaire » de la convention collective de la transformation des grains.

Les autres dispositions de la CCN MTG restent inchangées.

Article 4 | **Formalités administratives**

4.1. Dispositions relatives 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 avenant 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.

4.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

4.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

4.4. Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 29 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avis d'interprétation n° 10 du 7 juin 2022
relatif à l'incidence de la maladie sur l'acquisition des congés payés

NOR : ASET2251125M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO Métallurgie ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation concernant le dispositif de l'article 8.2 de la convention collective.

Cet article énonce que « La période de référence va du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Sont assimilés à des périodes de travail effectif ouvrant droit aux congés payés : [...] la maladie dans la limite de 1 mois dans la période de référence ».

Il est demandé à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de définir cette limite d'un mois dans la période de référence. Cette limite doit-elle s'entendre comme un arrêt maladie d'une durée d'au moins 30 jours ininterrompus ou peut-on entendre cette limite d'un mois comme étant constituée d'arrêts maladie successifs cumulant 30 jours sur la période de référence ?

Considérant la rédaction de l'article 8.2 de la convention et l'esprit du texte, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Interprétation

La limite d'un mois dans la période de référence doit être entendue comme 30 jours, consécutifs ou non, d'arrêt de travail pour cause de maladie, au cours de la période de référence.

Article 2 | Notification de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 3 | Formalités

Le présent avis est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avis d'interprétation n° 11 du 7 juin 2022

relatif à l'égalité professionnelle femme/homme
(dispositions de l'article 9.3 de l'avenant n° 68)

NOR : ASET2251126M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO Métallurgie ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur les dispositions de l'article 9.3 de l'avenant 68 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme.

Plus précisément, la commission a été sollicitée pour interpréter les dispositions de cet article prévoyant un maintien de salaire durant le congé parental.

Il est demandé à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation comment doit s'exercer ce maintien de salaire et comment il doit être mis en œuvre en cas de congé parental pris à temps partiel.

Considérant la rédaction de cette disposition et l'esprit du texte, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Exercice du maintien de salaire

L'article 9.3 de l'avenant n° 68 prévoit que « Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises : prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale ».

En l'espèce, la caisse d'assurance maladie ne versant aucune indemnité journalière dans le cadre du congé parental, il n'y a pas lieu pour l'entreprise de verser un quelconque complément permettant d'assurer un maintien de salaire.

Article 2 | Temps partiel

Cette question est sans objet, aucun maintien de salaire ne pouvant être mis en œuvre dans le cadre du congé parental.

Article 3 | Notification de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 4 | Formalités

Le présent avis est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avis d'interprétation n° 12 du 7 juin 2022
relatif à la rémunération minimale annuelle conventionnelle et au Smic

NOR : ASET2251127M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO Métallurgie ;

FNSECP CGT ;

FBA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur l'articulation entre l'augmentation du Smic et le revenu minimum annuel conventionnel (RMA).

Plus précisément, il est demandé à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation si en cas d'augmentation du Smic, il est impératif d'augmenter immédiatement le salaire mensuel du salarié (pour respecter le nouveau Smic) ou si la régularisation peut être faite en fin d'année, pour se conformer au RMA (sous réserve que ce dernier soit supérieur au Smic cumulé annuellement), la convention collective ne fixant qu'une rémunération minimale exprimée annuellement ?

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

Article 1^{er} | Articulation du Smic et du RMA

Il n'existe pas de lien entre le Smic, qui est défini par la loi comme un revenu mensuel minimal, et le RMA, qui est le niveau de rémunération minimale annuelle conventionnelle devant avoir été perçu par le salarié pour une année de travail.

Dès lors, il est impératif de rémunérer mensuellement le salarié *a minima* au niveau du Smic, et de vérifier, à la fin de l'année, si le RMA est aussi respecté.

Ainsi, en cas d'augmentation du Smic, cette augmentation est d'application immédiate et la régularisation doit intervenir immédiatement pour porter le salaire mensuel du salaire à ce niveau. En cas d'augmentation du RMA, l'augmentation peut n'être portée au bénéfice du salarié qu'en fin d'année, via une régularisation.

Article 2 | Notification de l'avis d'interprétation

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

Article 3 | Formalités

Le présent avis est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Dénonciation par lettre du 5 août 2022

de l'accord du 28 juin 2022
relatif au régime conventionnel frais de santé

NOR : ASET2251139M

IDCC : 1979

Groupement national des indépendants
hôtellerie et restauration

4, rue de Gramont,
75002 Paris

Paris, le 5 août 2022.

Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous informons par la présente de la dénonciation par le GNI de l'accord relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche hôtels, cafés, restaurants, signé le 28 juin 2022.

La présente dénonciation sera effective au terme du délai de préavis légal de 3 mois.

L'accord dénoncé continuera de produire ses effets pendant une durée de 12 mois à compter de cette date.

Cette période d'un an sera mise à profit pour mener avec les partenaires sociaux une nouvelle négociation sur le dispositif de frais de santé applicable aux salariés de la branche.

Cette dénonciation est la conséquence de l'opposition des deux organisations patronales non signataires de l'accord du 28 juin 2022, opposition qui empêche son extension à toutes les entreprises de la branche et de ce fait, vide l'objet dudit accord.

Le GNI, qui a été à l'origine de ce régime frais de santé, reste convaincu du caractère indispensable de celui-ci en matière d'attractivité de la branche et regrette très profondément la position des organisations opposantes, dont les motivations réelles ne se trouvent pas dans le fond de l'accord du 28 juin 2022.

Fidèle à ses positions en matière sociale, le GNI entend continuer à participer activement au dialogue social de la branche et tient à vous assurer de sa volonté d'œuvrer conjointement avec les organisations syndicales de salariés à l'attractivité de notre secteur.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'expression de ma sincère considération.

Le président.

Dénonciation par lettre du 5 août 2022

de l'accord du 28 juin 2022
relatif au régime conventionnel frais de santé

NOR : ASET2251141M

IDCC : 1979

Syndicat national de la restauration thématique
et commerciale,
15-17, avenue de Ségur,
75007 Paris

Paris, le 5 août 2022.

Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous informons par la présente de la dénonciation par le SNRTC de l'accord relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche hôtels, cafés, restaurants, signé le 28 juin 2022.

La présente dénonciation sera effective au terme du délai de préavis légal de 3 mois.

L'accord dénoncé continuera de produire ses effets pendant une durée de 12 mois à compter de cette date.

Cette période d'un an sera mise à profit pour mener avec les partenaires sociaux une nouvelle négociation sur le dispositif de frais de santé applicable aux salariés de la branche.

Cette dénonciation est la conséquence de l'opposition des deux organisations patronales non signataires de l'accord du 28 juin 2022, opposition qui empêche son extension à toutes les entreprises de la branche et de ce fait, vide l'objet dudit accord.

Le SNRTC, qui a été à l'origine de ce régime frais de santé, reste convaincu du caractère indispensable de celui-ci en matière d'attractivité de la branche et regrette très profondément la position des organisations opposantes, dont les motivations réelles ne se trouvent pas dans le fond de l'accord du 28 juin 2022.

Fidèle à ses positions en matière sociale, le SNRTC entend continuer à participer activement au dialogue social de la branche et tient à vous assurer de sa volonté d'œuvrer conjointement avec les organisations syndicales de salariés à l'attractivité de notre secteur.

Je vous prie de croire, Monsieur YIM, en l'expression de ma sincère considération.

Le président du SNRTC.

Brochure n° 3156 | Convention collective nationale

IDCC : 2149 | **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

Avenant n° 73 du 21 juillet 2022
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2251123M

IDCC : 2149

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

SNAD ;

SNEFiD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets ont conclu deux avenants relatifs aux salaires minima conventionnel pour l'année 2022, le 5 novembre 2021, puis le 16 mars 2022.

Par ces avenants, il a été convenu d'augmenter la valeur du point successivement de 2,5 % puis de 0.4 %.

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchets ont donc été abrogées et remplacées en conséquence.

Les partenaires sociaux ont décidé de se réunir à nouveau, afin de conclure un nouvel avenant relatif aux salaires minima conventionnels complétant les avenants n° 71 et 72 et les négociations salaires de la branche pour l'année 2022.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 21 juillet 2022, et se sont entendus sur les termes du présent avenant.

Article 1^{er} | Valeur du point

La valeur du point est augmentée de 3 %.

Les dispositions de l'article 3.6 III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 16.81 € ».

Article 2 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considère que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} août 2022.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Engagement d'ouverture de nouvelles négociations

Les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sous 30 jours en cas d'une nouvelle augmentation du Smic avant le 31 décembre 2022.

Les parties s'engagent à ouvrir les négociations salaires de la branche pour l'année 2023 en novembre 2022 et veilleront à ce que le SMC du coefficient 100 au 1^{er} janvier 2023 présente un écart avec le Smic au moins équivalant à celui qu'il avait en janvier 2022.

Article 6 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Modalités de dénonciation et de révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des

présentes. Les négociations débuteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 8 | Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 9 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 72 du 7 juillet 2022

portant modification de l'article IX-7-1-1 relatif à la gestion du paritarisme

NOR : ASET2251132M

IDCC : 2190

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

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPOS CGT ;

SYNAMI CFTD,

d'autre part,

Vu l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche ont convenu :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures quel que soit l'effectif de l'association.

Article 2 | Modification de l'article IX-7-1-1 « La collecte des fonds du paritarisme »

« Désignation de l'association de gestion du fonds paritaire nationale (AGFPN)

Les partenaires sociaux de la branche des missions Locales, choisissent l'association de gestion du fonds paritaire nationale (AGFPN) à compter 1^{er} janvier 2024, comme gestionnaire de la répartition des fonds d'aide au dialogue social, conformément aux dispositions du 4° de l'article L. 2135-10 du code du travail.

Une convention cadre sera signée entre l'AGFPN et les partenaires sociaux pour définir les modalités de versement des fonds, en fonction de la représentativité de chaque organisation représentative, patronale ou syndicale de salariés.

Collecte des fonds d'aide au dialogue social

Les contributions des entreprises de la branche mentionnées à l'article IX-6 de la CCN ML, au fonds d'aide au dialogue social, sont recouvrées par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables en matière de cotisations et de contributions de sécurité sociale.

Une convention cadre sera signée entre les organismes mentionnés à l'article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale et les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeur composant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des missions Locales et des autres organismes d'insertion. »

Article 3 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision de l'accord

Cet accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 5 | Extension de l'accord

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 6 | Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet au 8 juillet 2022.

Fait à Paris, le 7 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 2266 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES

(Mayenne)

(11 janvier 1993)

(Bulletin officiel n° 2002-6 bis)

(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,

Journal officiel du 23 juin 2004)

Avenant du 24 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251151M

IDCC : 2266

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

UIMM Mayenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC Métallurgie ;

CFDT Métallurgie,

d'autre part,

En conclusion des réunions de la commission paritaire des 28 janvier, 25 février, du 11 mars 2022, du 22 avril et 22 juin 2022,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de la Mayenne et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de la Mayenne (IDCC 2266), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective de la métallurgie de la Mayenne : dispositions communes du 11 janvier 1993 ;
- avenant « A » du 11 janvier 1993, modifié par avenant du 24 janvier 2005, relatif à certaines catégories d'ouvriers, d'employés administratifs, de techniciens et d'agents de maîtrise (OATAM) ;
- avenant « B » du 11 janvier 1993 relatif à certaines catégories d'administratifs, de techniciens et d'agents de maîtrise (ATAM) ;
- accord salaire du 18 février 1994 sur les rémunérations minimales annuelles garanties ;
- annexe « Salaires A2-1 » du 1^{er} décembre 1994 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord salaire du 16 décembre 1994 sur les rémunérations minimales annuelles garanties ;
- accord salaire du 1^{er} avril 1997 sur les rémunérations minimales annuelles garanties ;
- accord salaire du 24 novembre 1998 sur les rémunérations minimales annuelles garanties ;
- annexe « Salaires A2-2 » du 14 décembre 1998 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- avenant « A-01 » en date du 23 avril 2001 à la convention collective des industries métallurgiques de la Mayenne du 11 janvier 1993 ;
- accord salaire du 9 juillet 2001 sur les rémunérations minimales annuelles garanties ;
- annexe « Salaires A2-3 » du 9 juillet 2001 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- annexe « Salaires A.2-4 » du 21 mai 2003 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-5 » du 17 juin 2004 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-6 » du 25 juin 2005 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-7 » du 12 juin 2006 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;

- annexe « Salaires A.2-8 » du 29 mai 2007 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-9 » du 12 juin 2008 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-10 » du 26 juin 2009 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-11 » du 26 février 2010 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-12 » du 6 janvier 2011 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) et annexes ;
- annexe « Salaires A.2-13 » du 16 mars 2012 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- avenant du 22 octobre 2012 à la convention collective et son avenant « A » du 11 janvier 1993 ;
- annexe « Salaires A.2-14 » du 22 octobre 2012 sur les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-15 » du 30 avril 2013 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-16 » du 16 juin 2014 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-17 » du 30 avril 2015 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-18 » du 24 mai 2016 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-19 » du 15 mai 2017 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-20 » du 8 juin 2018 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-21 » du 23 mai 2019 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-22 » du 25 mai 2021 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) ;
- annexe « Salaires A.2-23 » du 11 mars 2022 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG).

Les signataires du présent avenant souhaitent rappeler que l'abrogation des dispositions conventionnelles territoriales dans les conditions susmentionnées n'a pas pour effet d'empêcher l'ouverture des négociations des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) pour l'année 2023.

Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 4 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est 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 à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Laval.

Fait à Laval, le 24 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 mars 2022
relatif à l'intéressement collectif des salariés

NOR : ASET2251149M

IDCC : 2335

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FBA CFTD ;

FA CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du personnel des agences générales d'assurance, constatant un recours de plus en plus important aux accords d'intéressement dans la branche et convaincus de l'intérêt tant pour les employeurs que pour les salariés de développer ce dispositif, ont souhaité ouvrir une négociation visant à mettre à la disposition des entreprises et de leurs salariés un modèle d'accord d'intéressement adapté aux entreprises de la branche.

Ils rappellent toutefois que l'intéressement peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de onze salariés dépourvues de représentants du personnel, qui n'ont pas été couvertes par un accord d'intéressement depuis au moins cinq ans avant la date de la décision unilatérale. Pour rédiger sa décision unilatérale, l'employeur pourra utiliser le modèle figurant en annexe du présent accord de branche.

Dans un souci de pédagogie, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler quelques règles applicables aux accords d'intéressement.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Définition

L'intéressement est un moyen d'associer les salariés aux gains de productivité ou à l'accroissement du résultat d'une entreprise. L'intéressement constitue un élément de la politique de rétribution, dont les principales caractéristiques sont un versement aléatoire lié à la performance

de l'entreprise et un régime social et fiscal avantageux. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance (IDCC 2335).

Article 3 | Entreprises concernées

L'intéressement peut être mis en place dans toutes les entreprises, à partir du moment où elles emploient au moins un salarié distinct du dirigeant ou de son conjoint collaborateur ou associé, en ce compris les entreprises n'ayant qu'un seul salarié à condition que la formule de calcul ne soit pas fonction de la performance individuelle du salarié.

Article 4 | Bénéficiaires

L'intéressement ayant un caractère collectif, tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement. Toutefois, une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder trois mois, peut être exigée. Il convient donc de faire entrer dans le cadre de l'accord tous les salariés de l'entreprise y compris titulaires d'un contrat à durée déterminée d'au moins trois mois (continus ou non).

Dans les entreprises de 1 à 249 salariés, et sous réserve que cela soit inscrit dans l'accord d'intéressement, les chefs d'entreprises ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent bénéficier de l'intéressement.

La résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement. Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur doit s'enquérir de l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits. Ces droits doivent lui être sauvegardés pendant 1 an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations. Toutefois, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, et que le salarié et le cas échéant le bénéficiaire mentionné au 1° de l'article L. 3312-3 du code monétaire et financier, ne demandent pas le versement en tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de l'intéressement, ni leur affectation au plan d'épargne, leur quote-part de l'intéressement y est affectée dans les conditions prévues par l'accord.

Article 5 | Choix des critères

L'intéressement ne doit en aucun cas rémunérer le mérite individuel. Il ne peut donc se substituer aux salaires que verse l'employeur.

L'intéressement est une rémunération collective versée en fonction de critères objectifs et aléatoires fixés dans l'accord d'intéressement.

Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables. Ils ont donc établi une liste non exhaustive de formules pouvant être adaptées aux agences générales d'assurance, qui figure dans l'annexe 1 du présent accord, à l'article 4.

Article 6 | Conclusion, durée et modification de l'accord d'intéressement

Article 6.1 | Conclusion de l'accord

L'accord doit être conclu avant le premier jour du 7^e mois, soit avant le 1^{er} juillet de l'année pour les accords dont la période de référence est l'année civile, pour être applicable l'année en cours.

Article 6.2 | Durée de l'accord

La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant aller de 1 à 3 ans. Il peut être renouvelé par tacite reconduction lorsque cela est prévu par l'accord et si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les trois mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé. Si la tacite reconduction n'est pas prévue, le renouvellement doit être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais qu'un premier accord.

Une durée d'accord supérieure à 1 an ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre. Cette faculté permet le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Les avenants obéissent aux mêmes règles de conclusion (signataires et délais) et de dépôt que l'accord lui-même.

Article 6.3 | Dénonciation ou modification de l'accord

L'accord doit être dénoncé ou modifié par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion.

Article 7 | Répartition de l'intéressement

L'intéressement constitue une rémunération collective qui ne peut privilégier une catégorie de personnel.

La répartition de l'intéressement peut se faire soit de façon égalitaire entre les membres du personnel, soit de façon proportionnelle aux salaires, soit de façon proportionnelle à la durée de présence. Dans ce dernier cas, l'intéressement est versé en fonction des temps de travail effectif ou périodes assimilées, ce qui permet de tenir compte de l'absentéisme. Les retenues devront être proportionnelles aux absences.

Il est aussi possible de cumuler deux ou les trois méthodes. Il convient alors de considérer que chaque méthode doit s'appliquer à une partie de l'intéressement à répartir (exemple : 20 % répartis de manière égalitaire, 30 % répartis proportionnellement au temps de présence et 50 % répartis proportionnellement aux salaires).

Lorsque l'intéressement est réparti de façon proportionnelle aux salaires, il est utile de définir la notion de salaire retenue. Il peut s'agir soit du salaire effectivement versé soit du salaire correspondant à la rémunération habituelle du salarié.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 9 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

Article 11 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective du personnel des agences générales d'assurance.

Article 12 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Il annule et remplace dans son intégralité l'accord du 26 mai 2021 relatif à l'intéressement des salariés dans la branche du personnel des agences générales d'assurance.

Article 13 | Publicité. Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 10 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 | Modèle d'accord d'intéressement

Accord mettant en place l'intéressement collectif des salariés au sein de l'entreprise XXX

Entre les soussignés :

– l'agent général d'assurances M d'une part ;

Et d'autre part

– plus des deux tiers du personnel, selon liste d'émargement annexée à l'accord ;

ou

– représentants du personnel (à préciser) ;

Il a été convenu et arrêté ce qui suit en vue de l'application au personnel de l'agence à *ajouter si besoin : ainsi qu'au chef d'entreprise* d'un accord d'intéressement des salariés, conformément aux dispositions du titre premier « Intéressement » (art. L. 3311-1 à L. 3315-5) du livre III de la troisième partie du code du travail.

Article 1^{er} | Preamble

L'accord a pour objet de définir et de poser les conditions de la mise en œuvre de l'intéressement du personnel. Il est destiné à développer le sens de la responsabilité de chacun et d'impliquer l'ensemble du personnel à la bonne marche de l'entreprise et à son développement. L'application de la formule détaillée ci-après à l'article 4 permettra, si les résultats de l'entreprise sont conformes aux prévisions, de verser un intéressement réparti au profit de tous les salariés selon les modalités fixées aux articles 5 et 6.

Le calcul et les modalités de répartition ont fait l'objet de négociations entre les soussignés et paraissent bien adaptés à la situation de l'entreprise.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Article 2 | Durée de l'accord et dénonciation

Le présent contrat est conclu pour une durée de ... ans [*La durée de l'accord est fixée pour une période pouvant allant de 1 à 3 ans*]. Il s'applique donc aux ... [*nombre*] exercices allant du 1^{er} janvier 2... au 31 décembre 2...

L'accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires. Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours s'il intervient avant le premier jour du septième mois. La dénonciation devra être envoyée dans les 15 jours, par lettre recommandée, à la direction du travail compétente.

Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement

Les bénéficiaires de l'intéressement seront l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. La période de référence pour la détermination des 3 mois d'ancienneté correspond à la période de calcul de l'intéressement et aux 12 mois qui la précèdent. Cette durée correspond à l'appartenance juridique et englobe les périodes de sus-

pension du contrat de travail. De plus, la résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

À ajouter si besoin : le chef d'entreprise ainsi que son conjoint collaborateur (ou associé) [ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé] bénéficieront également de cet intéressement.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant que cette dernière ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur lui demandera l'adresse à laquelle il pourra l'informer de ses droits et lui demandera de le prévenir de ses changements d'adresses éventuels.

Ces droits lui seront sauvegardés pendant un an au sein de l'entreprise, puis jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier au sein de la Caisse des dépôts et consignations. Toutefois, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, et que le salarié et le cas échéant le bénéficiaire mentionné au 1° de l'article L. 3312-3 du code monétaire et financier, ne demandent pas le versement en tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de l'intéressement, ni leur affectation au plan d'épargne, leur quote-part de l'intéressement y est affectée dans les conditions prévues par l'accord.

Article 4 | Calcul de l'intéressement

[NB : Compte tenu de la diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables.

Dans les agences, on peut imaginer quelques formules simples non exhaustives, applicables à la profession.

Ces exemples ne sont pas limitatifs. La loi n'impose aucun paramètre de calcul. Il est donc possible d'en créer d'autres, en ayant le souci de respecter l'aléatoire et le collectif qui sont les critères essentiels de l'intéressement. Avant d'être proposé, le contrat d'intéressement doit faire l'objet d'une simulation pour que son impact soit apprécié.].

Exemples de formules d'intéressement :

1. Augmentation d'au moins X % du montant des commissions globales de l'entreprise

2. Diminution des résiliations clients

Ex : taux de résiliation inférieur à X % (sauf résiliation compagnie).

Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée n-1 pour prouver l'aléa.

3. Nombre de contrats moyen par client

X % de clients multi équipés avec au moins Y contrats.

Attention : préciser lors de la fixation de l'objectif la donnée n-1 pour prouver l'aléa.

4. Calcul sur la progression du chiffre d'affaires net d'annulation

Ce type de paramètre permet de prendre en compte les efforts réalisés tant en production qu'en fidélisation.

5. Calcul sur les primes nettes d'annulation

Primes d'affaires nouvelles – primes d'affaires résiliées (en % d'augmentation par exemple).

6. Calcul sur la progression du bénéfice de l'agence

Bénéfice de progression = (recettes N – recettes N-1) – (charges d'exploitation N – charges d'exploitation N-1)

Dans les charges d'exploitation, on peut exclure les amortissements. L'intéressement peut être calculé à partir d'un pourcentage de ce bénéfice de progression. À titre d'exemple, on peut imaginer que 10 % de ce bénéfice de progression soit affecté à l'intéressement.

7. CRM la plus complète possible

Augmentation du nombre d'adresses mail, numéro de téléphone, date de naissance ou autres renseignées.

8. Favoriser la mensualisation – prélèvement automatique

Augmentation du nombre de clients mensualisés – ou en prélèvement automatique (en % d'augmentation par exemple).

Ou X % des contrats sont en prélèvement automatique.

Il est possible de cumuler plusieurs critères.

■ Exemple 1 – 2 critères cumulatifs

« Si « augmentation d'au moins 3 % du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint » + « augmentation de 5 % du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM » = versement de 3 % des commissions.

■ Exemple 2 – 1 critère principal, l'autre venant le majorer s'il est atteint

« Si le critère « augmentation d'au moins 3 % du montant des commissions globales de l'entreprise est atteint » : versement de 2 % des commissions.

Si en plus, augmentation de 5 % du nombre d'adresses mail renseignées dans le CRM : le versement de l'intéressement est majoré et passe à 3 % des commissions ».

Article 5 | Répartition de l'intéressement

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires est effectuée :

– de manière égalitaire,

ou bien

– proportionnellement aux salaires [déterminer le salaire concerné (rémunération habituelle ou salaire effectivement versé). Si le salaire pris en compte est le salaire effectivement perçu, ajouter : « Les périodes de congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris en cas de temps partiel thérapeutique, les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise, les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, ainsi que les périodes de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1 du code du travail, sont prises en compte sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé ».

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint (collaborateur ou associé) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égale au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Toutefois, pour le conjoint marié ou pacsé du chef d'entreprise collaborateur (ou associé), l'accord peut retenir un montant qui ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

ou bien

- proportionnellement à la durée de présence. Dans ce cas ajouter : Sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, *les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, ainsi que les périodes de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1 du code du travail*. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

ou bien

- pour % de manière égalitaire et/ou pour..... % de façon proportionnelle aux salaires et/ou pour % de façon proportionnelle au temps de présence. Dans ce cas ajouter : Sont assimilées à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, *les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, ainsi que les périodes de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1 du code du travail*. Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (ou associé) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, le salaire à retenir s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt 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. Toutefois, pour le conjoint marié ou pacsé du chef d'entreprise collaborateur (ou associé), l'accord peut retenir un montant qui ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant global des primes distribuées aux salariés ne peut pas dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise pendant le même exercice.

Si le chef d'entreprise et son conjoint sont bénéficiaires rajouter : Pour le chef d'entreprise et son conjoint collaborateur (ou associé) ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, le salaire à retenir dans l'assiette de ce plafond global de 20 % s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire ne peut pas excéder les 3/4 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale en vigueur au titre de l'exercice concerné.

Article 6 | Affectation de l'intéressement (article à ne laisser que si l'agence a mis en place un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou encore un PERECO)

Les primes d'intéressement seront affectées au choix du salarié :

- pour tout ou partie à un paiement immédiat ;
- pour tout ou partie au plan d'épargne salariale. Les sommes investies dans le plan d'épargne salariale PEE ou PEI sont bloquées 5 ans sauf cas de déblocages anticipés prévus par des dispositions réglementaires. Les sommes investies sur un plan d'épargne retraite sont quant à elles bloquées jusqu'à la date de liquidation de la pension du bénéficiaire ou jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits à une pension de retraite précisé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

L'employeur fera parvenir à chaque bénéficiaire un formulaire précisant le montant des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et le montant dont il peut demander

en tout ou partie le versement. Le salarié devra formuler sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le salarié est présumé avoir été informé dans un délai de 7 jours après la date d'envoi du formulaire.

Si, dans le délai indiqué sur le formulaire, le salarié n'a pas fait connaître son choix de placement ou de paiement, les sommes seront par défaut affectées au plan d'épargne interentreprises ou au plan d'épargne entreprise.

Les sommes versées sur le plan d'épargne salariale ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 7 | Versement de l'intéressement

L'intéressement sera versé au salarié *ou placé sur le plan d'épargne salariale* (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) en une seule fois au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice. Au-delà, l'intéressement produira un intérêt de retard égal à 1,33 le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

ou

L'intéressement est versé au salarié *ou placé sur le plan d'épargne salariale* (si un tel dispositif a été mis en place dans l'agence) enversement(s) effectué(s) en dehors des échéances normales de rémunération du travail et au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice. Si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des avances versées en cours d'année, les sommes versées en trop seront intégralement reversées par les salariés.

Chaque versement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paye, rappelant les règles essentielles de répartition, le résultat global de l'intéressement, la prime moyenne versée dans l'entreprise et la part revenant à chacun des salariés bénéficiaires du présent accord.

Article 8 | Contrôle de l'accord

L'application du présent contrat sera suivie par une commission élue parmi les salariés. Elle se réunira lors du calcul de la prime d'intéressement. Elle prendra connaissance des documents ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ces documents seront tenus à sa disposition par la direction au moins huit jours avant la date prévue pour la réunion. Elle pourra également demander à la direction toutes explications complémentaires sur l'application du contrat, formuler tous avis et présenter toutes suggestions à ce sujet.

Article 9 | Information du personnel

■ Information collective

L'accord d'intéressement fera l'objet d'une note d'information qui sera remise à tous les salariés de l'entreprise et à tout nouvel embauché.

Rajouter éventuellement : Le texte du présent accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

■ Information personnelle

Chaque bénéficiaire recevra, à l'occasion de toute répartition faite entre les membres du personnel, une fiche distincte du bulletin de paie indiquant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé ainsi que le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS, en cas de mise en place d'un plan d'épargne

salariale ajouter : le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles lorsque l'intéressement est investi sur le Plan d'épargne salariale, les cas dans lesquels les sommes investies sur le Plan d'épargne salariale peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ainsi que les modalités d'affectation par défaut au Plan d'épargne salariale des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Article 9 | Règlement des litiges

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent contrat se régleront si possible à l'amiable après entente des parties et avis de l'organisme de contrôle qui pourra s'adjoindre tout expert de son choix. À défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 10 | Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par entente entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, toute modification devra faire l'objet d'un avenant déposé auprès de la direction départementale du travail.

Article 11 | Reconduction de l'accord

Le présent accord sera renouvelé par tacite reconduction si aucune demande de renégociation n'est présentée dans les trois mois précédant sa date d'échéance par l'une des parties l'ayant signé.

ou

À l'issue de la période d'application du présent accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement ou non dudit accord.

Article 12 | Dispositions finales

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels seront déposés sur la plateforme de téléprocédure www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les 15 jours suivants sa signature.

Fait à, le

Signature de l'agent et des salariés.

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

IDCC : 3205 | **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(23 novembre 2018)

Avenant n° 0922 du 12 avril 2022
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2251144M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 heures par mois.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} mai 2022.

Article 2 | Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

(En euros.)

Groupe	Salaire mensuel minimal
1	1 643,50
2	1 649,23
3	1 654,40

Groupe	Salaire mensuel minimal
4	1 659,57
5	1 681,28
6	1 745,74
7	1 870,44
8a	2 175,85
8b	2 303,71
9a	2 408,33
9b	3 149,11

Article 3 | *Date d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} mai 2022.

Article 4 | *Égalité professionnelle*

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 | *Formalités. Publicité*

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 12 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3221** | **AGENCES DE PRESSE**
(employés, techniciens et cadres)

Avenant du 12 juillet 2022
relatif à la revalorisation des salaires minima

NOR : ASET2251146M

IDCC : 3221

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

FFAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des agences de presse, composée des organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le secteur des agences de presse, s'est réunie les 17 mai et 5 juillet 2022 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires (art. L. 2241-8 du code du travail).

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Article 1^{er} | Champ d'application

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Modification de l'annexe 4 de la convention collective

Les organisations membres de la CPPNI de la branche des agences de presse s'accordent pour revaloriser de + 2,2 %, au 1^{er} mai 2022, le salaire mensuel brut minimum des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Le salaire des employés et techniciens du groupe 1 est porté à 1 645,58 € afin de respecter la revalorisation du Smic intervenue au 1^{er} mai 2022.

Les salaires mensuels bruts minima ainsi fixés, ainsi que les montants des primes d'ancienneté, constituent la nouvelle annexe 4 de la convention collective des employés, techniciens et cadres des agences de presse.

La nouvelle annexe 4 de la convention collective est annexée au présent avenant.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'applique :

- à compter du 1^{er} mai 2022, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) et adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent avenant ;
- à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* d'un arrêté d'extension, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Nouvelle annexe 4 de la convention collective

Annexe 4 | Salaires mensuels bruts minima des employés, techniciens et cadres des agences de presse au 1^{er} mai 2022

Salaires mensuels bruts minima garantis pour 151,67 heures Valeurs au 1 ^{er} mai 2022											
	Groupe de qualification	Recrutement	Prime d'ancienneté								
			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans
Employés Techniciens	Groupe 1	1 681,78 €	48,01 €	64,01 €	80,02 €	96,03 €	144,05 €	192,07 €	240,08 €	288,10 €	320,12 €
	Groupe 2	1 698,86 €	50,96 €	67,95 €	84,93 €	101,92 €	152,90 €	203,85 €	254,82 €	305,79 €	339,76 €
	Groupe 3	1 785,29 €	53,56 €	71,40 €	89,26 €	107,11 €	160,67 €	214,23 €	267,79 €	321,35 €	357,05 €
	Groupe 4	1 917,41 €	57,51 €	76,70 €	95,87 €	115,04 €	172,56 €	230,09 €	287,61 €	345,12 €	383,48 €
	Groupe 5	2 059,28 €	61,77 €	82,37 €	102,96 €	123,55 €	185,33 €	247,11 €	308,88 €	370,66 €	411,85 €
Cadres	Groupe 6	2 183,64 €	65,51 €	65,51 €	65,51 €	131,02 €	196,53 €	262,04 €	327,51 €	393,05 €	436,73 €
	Groupe 7	2 414,61 €	72,43 €	72,43 €	72,43 €	144,87 €	217,31 €	289,75 €	362,19 €	434,62 €	482,92 €
	Groupe 8	2 789,85 €	81,88 €	81,88 €	81,88 €	163,77 €	245,65 €	327,55 €	409,43 €	491,31 €	545,91 €
	Groupe 9	3 149,48 €	94,48 €	94,48 €	94,48 €	188,96 €	283,45 €	377,93 €	472,41 €	566,90 €	629,89 €

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Accord de méthode du 6 juillet 2022
relatif à la création d'un groupe de travail paritaire « Environnement »

NOR : ASET2251140M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT FNSCBA ;

CFDT CB ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'industrie cimentière est engagée dans une trajectoire de décarbonation ambitieuse, en phase avec les objectifs nationaux et européens (loi Climat & Résilience du 22/08/2021, RE2020, révision de la SNBC dans le cadre de la SFEC, Paquet européen Fit for 55) et a établi sa feuille de route en phase avec ces objectifs.

Les partenaires sociaux de la branche l'industrie cimentière, soucieux de l'avenir du secteur, suivent attentivement l'évolution de ce contexte normatif et les impacts de cette transition écologique dans laquelle le secteur est résolument engagé.

En effet, conformément aux missions dévolues à la CPPNI^[1], les partenaires sociaux, avec l'appui notamment de la CPNEFP de la branche, exercent un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et représentent la branche en appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Des points d'échange sur l'actualité environnementale et les actions menées pour faire valoir les intérêts du secteur cimentier ont donc eu lieu à plusieurs reprises au sein de la CPPNI.

Compte tenu de l'accélération et de l'intensification des projets en lien direct avec la trajectoire de décarbonation et des implications croissantes et diverses sur les entreprises cimentières et leurs salariés, les partenaires sociaux ont convenu de doter la CPPNI d'un groupe de travail paritaire dédié spécifiquement à ces questions.

[1] Article I.10.1.1 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233).

La création de ce GTP Environnement (ci-après « le GTP E ») répond donc à la nécessité d'une réflexion partagée sur l'impact de la décarbonation de l'industrie cimentière (mutations technologiques induites pour les installations, conditions d'une trajectoire carbone réussie, évolution des métiers et compétences) et des conséquences pour les entreprises et salariés de la branche.

Le présent accord de méthode vise à définir les missions, la composition et la méthode de travail de ce GTP Environnement.

Article 1^{er} | Objet du GTP Environnement

Les travaux du GTP E se déploieront autour de trois grands axes :

■ Volet information :

- partage d'informations sur l'actualité environnementale ;
- échanges sur les actions de communication et de sensibilisation menées respectivement par les partenaires sociaux (aux plans national et européen) ;
- identification et mise en œuvre de vecteurs communs de communication et d'actions concertées (ex : courriers communs, notes de position...) ;
- assurer la représentation de la CPPNI à des réunions avec les pouvoirs publics.

■ Volet étude :

Analyses prospectives sur les conséquences de la décarbonation sur le volet emploi/formation en vue d'un diagnostic partagé – avec l'appui le cas échéant de la CPNEFP et/ou de l'observatoire d'OPCO2i : suivi des études en cours.

■ Volet propositions emploi & compétences :

Réflexions et propositions sur les pistes de travail, en lien avec la CPNEFP : études complémentaires, orientation GPEC/GEPP, certifications, programmes de formation et publics prioritaires, etc.

Les résultats des travaux du GTP E et les propositions (courriers communs, lancement d'études, accords, etc.) seront soumis à la CPPNI qui décidera des actions à mener.

Article 2 | Composition et méthodologie du GTP Environnement

2.1. Pour mener à bien sa mission décrite à l'article 1^{er} ci-dessus, le GTP E sera composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche de l'industrie cimentière. Les organisations syndicales s'efforceront, dans la mesure du possible, d'organiser une continuité de composition de leur délégation au sein du GTP E, avec au minima une continuité assurée par l'un des deux représentants.

2.2. Le GTP E se réunira une fois par trimestre. À l'issue de chaque réunion du GTP E, les membres fixeront la date et l'ordre du jour de la réunion suivante.

En fonction de ce dernier (réflexions autour d'un projet d'accord collectif, prise de position paritaire), les membres du GTP E apprécieront la possibilité pour les organisations syndicales d'organiser une réunion préparatoire (de préférence accolée à la réunion du GTP E), comprenant quatre représentants de l'organisation.

2.3. Un compte-rendu de chaque réunion du GTP E sera établi et envoyé aux participants du GTP E et aux membres de la CPPNI au plus tard 3 semaines après la réunion, et validé au début de la réunion suivante du GTP E.

Les documents nécessaires (issus de la partie patronale ou des organisations syndicales) seront adressés par la partie patronale aux différentes organisations syndicales préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser un temps suffisant pour les examiner, de l'ordre d'une

dizaine de jours ouvrés. Ces documents seront adressés selon les mêmes voies que pour la CPPNI et seront disponibles dans un espace dédié sur la plateforme Teams « Instances paritaires ind.cimentière » : <https://indcim.sharepoint.com/>.

2.4. Les modalités d'indemnisation des frais de participation aux réunions paritaires (et préparatoires le cas échéant) du GTP E sont celles prévues par la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments.

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Champ d'application

3.1. Le présent accord de méthode s'applique aux organisations représentatives dans le champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

3.2. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il prend effet au 1^{er} septembre 2022.

Un bilan de l'accord sera effectué au bout d'un an, afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

En fonction des travaux du GTP E et de l'actualité du secteur de la fabrication des ciments au regard de la transition écologique, les partenaires sociaux pourront décider, dans le cadre de la CPPNI, de réviser, à la baisse ou à la hausse, la durée du présent accord.

3.3. Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt par la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

3.4. Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

3.5. Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Clichy, le 6 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Avenant du 6 juillet 2022
relatif à la révision du sous-titre III.A de la CCN

NOR : ASET2251142M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires minima 2022 des salariés relevant des titres II (ouvriers et ETDAM) et III (ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments^[1] (ci-après désignée « la CCN »), les partenaires sociaux ont convenu de réviser la définition de la position II de la classification conventionnelle de branche pour les ingénieurs et cadres figurant au sous-titre III.A de la CCN.

Cette révision a vocation à garantir au salarié cadre répondant aux critères d'éligibilité de la position II (art. III.A.4), le bénéfice non seulement du salaire minimum conventionnel du coefficient correspondant à son ancienneté, mais également du coefficient correspondant lui-même (modification de l'article III.A.6).

Le présent avenant vient donc modifier en ce sens les termes de l'article III.A.6 du sous-titre III.A de la CCN. Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et en barré (pour les suppressions).

[1] IDCC 3233 - En vigueur et étendue par arrêtés ministériels du 30/07/2021 et du 17/09/2021.

Article 1^{er} | *Classifications*

L'article III.A.6 du sous-titre III.A du titre III de la CCN :

« Article III.A.6

Position II

~~À défaut de promotion au choix ou d'avantages d'ancienneté propres à l'entreprise leur accordant des appointements au moins équivalents, Les collaborateurs, après vingt-huit ans, auront des appointements minimaux correspondant aux les~~ coefficients suivants **et les appointements minimaux correspondants** :

- après deux ans dans la fonction : coefficient 350 ;
- après quatre ans dans la fonction : coefficient 360 ;
- après six ans dans la fonction : coefficient 370 ;
- après huit ans dans la fonction : coefficient 380 ;
- après dix ans dans la fonction : coefficient 390. »

Article 2 | *Dispositions finales*

Article 2.1 | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Article 2.2 | *Force impérative*

Dans la mesure où elles portent sur les classifications conventionnelles visées au 2° de l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions de l'article III.A.6 ainsi modifié de la CCN ont un caractère impératif.

Article 2.3 | *Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Dans l'objectif de la négociation périodique prévue à l'article L. 2241-1, 6° du code du travail, et conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code, un suivi de l'application des dispositions prévues au présent avenant sera effectué tous les cinq ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière.

Article 2.4 | *Notification. Dépôt. Extension. Publicité*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties précisent que le présent avenant, de par son objet et son contenu, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelles que soient leur taille.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 2.5 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2.6 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Clichy, le 6 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Avenant du 6 juillet 2022
relatif à la participation aux réunions paritaires

NOR : ASET2251143M

IDCC : 3233

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

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT CB ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de garantir un dialogue social représentatif de la diversité des entreprises et salariés composant la branche de l'industrie cimentière, les partenaires sociaux de la branche ont convenu d'instaurer un dispositif conventionnel d'indemnisation des frais liés à la participation des représentants de salariés aux réunions paritaires de la branche.

Le présent avenant vient donc compléter en ce sens les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments en vigueur et étendue^[1] (IDCC 3233 – ci-après désignée « la CCN »).

Les partenaires sociaux conviennent de profiter de cette révision pour amender les dispositions relatives au mode de transmission des documents des réunions paritaires.

Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et en barré (pour les suppressions).

[1] Arrêtés d'extension du 30/07/2021 et du 17/09/2021.

1.1. L'article I.2.2 du titre I^{er} de la CCN est modifié comme suit :**« Article I.2.2 | Autorisations d'absence**

~~Au cas où un salarié participerait à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdites organisations, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.~~

Au cas où des salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent être déduites des congés normaux, à moins qu'elles ne se produisent pendant les congés payés des intéressés.

Des autorisations d'absence seront également accordées, dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe ci-dessus, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, et sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne notable dans la bonne marche de l'établissement.

Des autorisations d'absence seront également accordées, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, pour la participation à des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Les dispositions spécifiques à la participation à des réunions paritaires organisées au niveau de la branche de l'industrie cimentière sont prévues à l'article I.10.4 ci-après. »

1.2. Il est créé un article I.10.4 au titre I^{er} de la CCN, dont l'article I.10.4.1 est rédigé comme suit :**« Article I.10.4 | Participation aux commissions paritaires de branche****I.10.4.1 Autorisations d'absence**

Au cas où un salarié participerait, en qualité de représentant d'une organisation syndicale représentative de la branche professionnelle de l'industrie cimentière, à une réunion paritaire organisée au niveau de ladite branche dans les conditions prévues aux articles I.10.1 à I.10.3 ci-dessus, son employeur est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée dans un délai suffisant.

Les mêmes dispositions s'appliquent pour les réunions syndicales préparatoires à la réunion paritaire, lorsqu'elles ont lieu.

À ces fins, l'organisation syndicale transmettra au SFIC, dans un délai d'au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion préparatoire et/ou paritaire, la composition de sa délégation à ladite réunion mentionnant le nom et l'entreprise des participants, ainsi que, s'agissant des réunions préparatoires, le lieu, l'objet et la date de la réunion. Le SFIC transmettra ces informations aux entreprises concernées.

La convocation à la réunion paritaire et/ou préparatoire devra pouvoir en outre être présentée à l'employeur à sa demande.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire et, le cas échéant, à la réunion préparatoire, ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

À l'issue de la réunion paritaire considérée, le secrétariat de l'instance paritaire délivrera au représentant salarié, sur sa demande, la feuille d'émargement mentionnant son nom et son entreprise, ainsi que le jour, l'heure et la durée effective de la réunion paritaire.

En cas de réunion préparatoire, il reviendra à l'organisation syndicale représentative de délivrer à son(ses) représentant(s) la feuille d'émargement ou une attestation de participation portant les mêmes mentions, pour être remise à l'employeur s'il le demande. Ce document sera également transmis au SFIC sur sa demande, afin que celui-ci puisse le cas échéant indemniser le représentant de ses frais de participation à la réunion préparatoire, dans les conditions prévues ci-dessous. »

Article 2 | *Maintien du salaire*

Il est créé un nouvel article I.10.4.2 au titre I^{er} de la CCN, rédigé comme suit :

« Article I.10.4.2 | *Maintien de salaire*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la participation aux réunions paritaires et préparatoires n'entraînera pas de perte de rémunération pour le représentant salarié, comme s'il avait travaillé au rythme et aux conditions de son planning de travail.

Article 3 | *Indemnisation*

3.1. L'article I.2.3 du titre I^{er} de la CCN est supprimé :

~~Article I.2.3 | *Indemnisation*~~

~~L'indemnisation des salariés d'entreprise appelés, dans les conditions de l'article précédent, à participer aux réunions de négociations plénière et préparatoire au niveau de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments, ou à l'une d'entre elles seulement, sera effectuée conformément aux pratiques en vigueur dans les entreprises au jour du déplacement prévu par la ou les réunions en question. »~~

3.2. Le paragraphe C) de l'article I.10.1.4 du titre I^{er} de la CCN est supprimé :

~~« C) Indemnisation des représentants syndicaux~~

~~L'indemnisation des représentants des organisations syndicales membres de la CPPNI aux réunions de celle-ci ainsi qu'aux réunions préparatoires est effectuée conformément à l'article I.2.3 du titre I de la présente convention collective. »~~

3.3. Le dernier alinéa du paragraphe B) de l'article I.10.2.2 du titre I^{er} de la CCN est supprimé :

« B) Réunions de la CPNEFP :

[...]

~~« L'indemnisation des salariés d'entreprises de la branche mandatés par leur organisation syndicale au titre de la participation aux réunions de la CPNEFP et le cas échéant aux réunions préparatoires, sera effectuée conformément aux pratiques en vigueur dans les entreprises au jour du déplacement prévu par lesdites réunions. »~~

3.4. Il est inséré un nouvel article I.10.4.3 au titre I^{er} de la CCN, rédigé comme suit :

« Article I.10.4.3 | *Indemnisation*

Sauf dispositions plus favorables ou équivalentes en entreprise, les réunions paritaires et/ou préparatoires de branche donneront lieu à un remboursement

par le SFIC des frais de déplacement (transport, restauration et hébergement) des représentants membres des délégations syndicales participant à ces réunions sur la base des frais réels engagés, sur présentation des justificatifs correspondants, plafonnés à hauteur des montants figurant au sous-titre I.D du titre I^{er} de la présente convention collective.

Les frais de boisson alcoolisée ne seront pas remboursés.

L'envoi de la demande de remboursement des dépenses et des justificatifs y afférents sera opéré par voie dématérialisée sur une plateforme sécurisée dont l'adresse sera transmise aux organisations syndicales représentatives. Le remboursement sera opéré par virement bancaire, sur la base d'un RIB/IBAN transmis par le représentant demandant l'indemnisation, et déposé sur la plateforme précitée en même temps que les justificatifs. Le remboursement sera effectué dans un délai de deux semaines suivant la réception des documents justificatifs.

Le SFIC se réserve le droit d'exiger la production des justificatifs originaux, à ses frais.

Le représentant salarié optera pour l'indemnisation exclusive de ses frais de déplacement, soit par le SFIC, soit par son entreprise, pour une durée indéterminée. En cas d'option pour une indemnisation par le SFIC, il adressera une attestation sur l'honneur en ce sens au SFIC.

L'option visera l'ensemble des frais liés au déplacement (transport, restauration, hébergement), sans possibilité de ventiler l'indemnisation auprès du SFIC et de l'entreprise selon la nature des frais exposés.

En outre, le représentant ne sera pas éligible au remboursement de frais par le SFIC lorsqu'une autre réunion paritaire, ou institutionnelle, ou préparatoire, donnant également droit à indemnisation, se serait tenue à la même date que la réunion paritaire ou préparatoire de la branche, ou une date rapprochée justifiant un seul et même déplacement. »

3.5. Il est créé un sous-titre I.D au titre I^{er} de la CCN, rédigé comme suit :

« Sous-titre I.D

Barème d'indemnisation des participations aux réunions paritaires de branche

En vertu de l'article I.10.4.3 du titre I^{er} de la présente convention collective, le plafond de remboursement par le SFIC des frais réels engagés, sur présentation des justificatifs correspondants, par les représentants des délégations syndicales participant à des réunions paritaires et/ou préparatoires de branche, est fixé comme suit :

Type de frais	Plafond (€ TTC)	Justificatifs à fournir Précisions
Hébergement (Petit-déjeuner inclus)	120 € TTC	Facture mentionnant la TVA
Restauration – déjeuner	20 € TTC	Facture ou ticket de caisse, mentionnant la TVA (Nota : les frais de boisson alcoolisée ne seront pas remboursés)
– dîner	28 € TTC	

Type de frais	Plafond (€ TTC)	Justificatifs à fournir Précisions
Transport		
<i>1. Transports collectifs</i>		
– train	Prix du tarif SNCF 2° classe du billet	– Titre de transport ; – Facture mentionnant la TVA. Facture ou ticket, mentionnant la TVA.
– métro/Bus/Tram	Tarif du ticket	Il est recommandé d'acheter un carnet/une carte de tickets plutôt que des tickets unitaires. En ce cas, le prix remboursé correspondra à une unité du nombre total de tickets achetés sur le carnet/la carte, dont le justificatif d'achat devra être produit – Carte d'embarquement ; – Facture mentionnant la TVA.
– avion	Prix du billet en classe économique (lignes intérieures)	L'avion pourra être utilisé si le trajet ferroviaire implique trop de contraintes (durée du trajet, horaires). Il est recommandé de comparer les prix entre les compagnies low cost et les autres afin de choisir le tarif le plus bas.
<i>2. Transport individuel</i>		
– frais kilométriques	Remboursement des km parcourus pour le trajet Aller/Retour domicile <> gare-station-aéroport la (le) plus proche	– Attestation sur l'honneur du représentant mentionnant son nom, l'objet et la date de la réunion nécessitant le déplacement, le trajet effectué et sa distance en km ; – Copie de la carte grise du véhicule. Le remboursement se fera sur la base du barème retenu par l'Administration fiscale en vigueur au jour du déplacement : – Voiture : puissance fiscale maximale de 7 CV (majoration de 10 % du barème en cas d'utilisation d'un véhicule électrique) ; – Motocyclette : puissance fiscale maximale de 5 CV.
– parking	Remboursement pour le temps de déplacement nécessaire à la réunion	Facture ou ticket de parking
– péage	Remboursement pour le trajet aller/retour domicile <> gare-station-aéroport la (le) plus proche	Facture ou ticket de péage (ou relevé d'abonnement de télépéage mentionnant les péages concernés par le trajet)

Article 4 | Documents des réunions paritaires

4.1. Le paragraphe A) de l'article I.10.1.4 du titre I^{er} de la CCN est modifié comme suit :

« Article I.10.1.4 | *Modalités matérielles de fonctionnement de la CPPNI*

A) Secrétariat et siège de la CPPNI

[...]

La transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI de l'ensemble des documents cités au présent article se fait :

- par courrier au siège de chaque organisation **qui le demandent ;**
- par courriel à l'interlocuteur désigné par chaque organisation **et le cas échéant à l'adresse contact de l'organisation indiquée par celle-ci ;**
- par voie dématérialisée sur la plateforme d'échanges mise en place par le secrétariat de la CPPNI.

Les comptes rendus et procès-verbaux sont transmis pour avis aux participants de la réunion de la CPPNI et à leurs organisations dans un délai de 3 semaines après la réunion, ~~les participants ayant 2 semaines pour faire part de leurs éventuelles corrections. Le défaut de réponse dans ce délai vaudra acceptation~~ **et sont validés à la réunion suivante.**

[...] »

4.1. Le paragraphe B) de l'article I.10.2.2 du titre I^{er} de la CCN est modifié comme suit :

« B) Réunions de la CPNEFP :

[...]

Les convocations aux réunions et documents relatifs sont adressés ~~par tous moyens~~ par le secrétariat de la CPNEFP :

- **par courriel à l'interlocuteur désigné par chaque organisation syndicale et le cas échéant à l'adresse contact de l'organisation indiquée par celle-ci, ainsi qu'aux représentants titulaires et remplaçants de la délégation syndicale, à charge pour les titulaires de les transmettre à leurs remplaçants en cas d'impossibilité d'assister à une réunion ;**
- **par voie dématérialisée sur la plateforme d'échanges mise en place par le secrétariat de la CPNEFP.**

[...] »

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019, et aux organisations syndicales représentatives de cette branche.

Article 5.2 | Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Par application de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent qu'un suivi de l'application des dispositions prévues au présent avenant sera effectué tous les cinq ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière pour voir si des adaptations sont nécessaires.

Article 5.3 | Notification. Dépôt. Extension. Publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties précisent que le présent avenant, de par son objet et son contenu qui visent à représenter la diversité des entreprises dans le dialogue social de branche, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelles que soient leur taille.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 5.4 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-6 du code du travail, l'adhésion au présent avenant d'une entreprise ne relevant pas du champ d'application rappelé à l'article 5.1 ci-dessus, est subordonnée à un agrément des organisations syndicales représentatives au sein de cette entreprise, après une négociation à ce sujet.

Article 5.5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Clichy, le 6 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**HOSPITALISATION PRIVÉE, SECTEUR SOCIAL
ET MÉDICO-SOCIAL À CARACTÈRE COMMERCIAL**

Avenant n° 9 du 12 juillet 2022

à l'accord du 26 février 2001

relatif au financement du paritarisme dans l'hospitalisation privée,
le secteur social et médico-social à caractère commercial

NOR : ASET2251129M

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFTD ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'affecter les fonds recueillis par le FONGESMES, l'association de gestion du paritarisme du secteur sanitaire, social et médico-social à caractère commercial, dédiés au fonctionnement de la CPNE-FP et de la CPPNI et non utilisés à ce titre, conformément à l'article 1^{er} de l'avenant n° 5 à l'accord de branche sur le financement du paritarisme.

Article 1^{er} | Solde des cotisations

Le bilan, transmis aux membres de la CPPNI, et constaté par le conseil d'administration paritaire de l'association de gestion du paritarisme, le FONGESMES, fait état d'une sous-utilisation des fonds dédiés au fonctionnement de la CPNE-FP et de la CPPNI d'un montant de 45 158,79 € (quarante-cinq mille cent cinquante-huit euros et soixante-dix-neuf centimes).

Article II | Affectation des fonds non utilisés

Dans le cadre de l'article I de l'avenant n° 5 à l'accord de branche sur le financement du paritarisme, les membres de la CPPNI décident que le solde des cotisations non utilisées au titre de l'année 2021 et visé par l'article I^{er} du présent avenant, est réparti de la manière suivante :

- 34 409,22 € (trente-quatre mille quatre cent neuf euros et vingt-deux centimes) à répartir entre les 3 organisations syndicales représentatives durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 5 octobre 2021, dont 16 516,43 € (seize mille cinq cent seize euros et quarante-trois centimes) répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives, soit 5 505,48 € (cinq mille cinq cent cinq euros et quarante-huit centimes) par OS et 17 892,79 € (dix-sept mille huit cent quatre-vingt-douze euros et soixante-dix-neuf centimes) répartis proportionnellement à la représentativité de chaque organisation syndicale de salariés représentative, conformément à l'arrêté du 21 juillet 2017 ;
- 10 749, 57 € (dix mille sept cent quarante-neuf euros et cinquante-sept centimes) à répartir entre les 4 organisations syndicales représentatives durant la période du 6 octobre 2021 au 31 décembre 2021, dont 6 879,72 € (six mille huit cent soixante-dix-neuf euros et soixante-douze centimes) répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives, soit 1 719, 93 € (mille sept cent dix-neuf euros et quatre-vingt-treize centimes) par OS et 3 869, 85 € (trois mille huit cent soixante-neuf euros et quatre-vingt-cinq centimes) répartis proportionnellement à la représentativité de chaque organisation syndicale de salariés représentative, conformément à l'arrêté du 6 octobre 2021.

Article III | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique sans disposition particulière aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article IV | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant prendra effet le lendemain de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance lors de l'affectation des sommes aux organisations syndicales, telle que prévue à l'article II.

Article V | Extension. Dépôt

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires, plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Fait à Paris, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 2 du 7 juillet 2022

à l'accord du 15 décembre 2017
relatif à l'évolution des droits familiaux

NOR : ASET2251128M

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 CFDT ;

FNME CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord du 15 décembre 2017 relatif à l'évolution des droits familiaux dans la branche professionnelle des IEG vise à concilier l'intérêt des salariés et des entreprises en matière de droits familiaux, notamment lorsque les salariés sont en situation d'aidants familiaux.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux, représentants des salariés et représentants des employeurs, conviennent de faire évoluer plusieurs dispositions de l'accord ayant trait aux aides accordées aux aidants familiaux. Ainsi, sont prises en compte les évolutions issues de l'avenant n° 7 de l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la « mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des industries électriques et gazières ».

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent d'étendre le bénéfice de la prime de naissance et d'adoption attribuée aux salariés statutaires pour prendre en compte la situation des enfants décédés pendant la grossesse.

Le texte de l'accord ainsi modifié est repris dans son intégralité à l'annexe 1 du présent avenant.

Article 1^{er} | Adaptation des garanties relatives aux aidants

Le chapitre 3 de l'accord droits familiaux est désormais rédigé comme suit :

« Les signataires du présent accord sont conscients des difficultés, parfois quotidiennes, auxquelles sont confrontés les salariés en situation d'aidants familiaux

accompagnant un proche malade ou en perte d'autonomie. Tout salarié peut un jour devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé.

Dans une démarche visant à maintenir le salarié en activité, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt de l'entreprise, de nouveaux droits sont mis en place au sein de la branche, avec, d'une part, des services et un soutien financier définis dans le cadre des dispositions du régime prévoyance de branche et d'autre part, des dispositifs de sensibilisation à la situation d'aidant et de soutien aux proches aidants au sein des entreprises de branche.

Les signataires de l'accord retiennent les principes suivants qui devront être pris en compte dans les entreprises de la branche, selon des moyens adaptés à leur taille et à leurs ressources :

- la sensibilisation des responsables RH, du management et des médecins du travail à la situation des salariés en situation d'aidants familiaux et le rappel de l'application à leur égard du principe de non-discrimination. Cette sensibilisation pourra inclure un volet relatif à l'aménagement du temps de travail, au rôle des communautés d'aidants, ainsi qu'à la reconnaissance des compétences acquises par les salariés aidants ;
- l'élaboration d'un guide numérique des droits du salarié aidant familial.

Article 1^{er} | Définition du salarié aidant

Est « salarié aidant » au sens du présent accord la personne salariée qui apporte de manière régulière sur des périodes plus ou moins longues, voire de manière permanente, à titre non professionnel un accompagnement à un ou plusieurs proches (ascendants, descendants, conjoint, partenaire de PACS, concubin, ou toute personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables), malades, en situation de handicap, en perte d'autonomie ou en fin de vie.

La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

Article 2 | Les dispositifs du régime de prévoyance relatifs au soutien familial

L'accord en vigueur relatif à la mise en place d'une couverture prévoyance complémentaire des salariés statutaires IEG offre les garanties suivantes.

Article 2.1 | Une plateforme de services dédiée aux aidants familiaux

Les salariés statutaires ont accès à une plate-forme téléphonique de conseil et d'orientation à deux niveaux :

- un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les potentiels aidants sur les dispositifs existants (au niveau sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique ;
- un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de proche aidant permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un

personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...).

Article 2.2 | Une indemnisation complémentaire pour les salariés en congés aidants

Les salariés statutaires en congé de solidarité familiale, en congé de présence parentale ou en congé de proche aidant, au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire, versée selon les conditions et modalités fixées par l'accord relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des industries électriques et gazières.

Article 3 | Dispositions spécifiques relatives au congé de proche aidant

Article 3.1 | Prise en charge des cotisations retraite pour les congés de proche aidant à temps partiel

L'employeur prend en charge, pour les salariés bénéficiaires du statut des IEG, pendant la durée du congé de proche aidant à temps partiel (à mi-temps ou supérieur à un mi-temps) les cotisations salariales et patronales de retraite calculées sur le delta de la rémunération non perçue par le salarié, dans la limite d'une durée de douze mois maximum, afin de valider cette période au régime spécial de retraite des IEG sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein.

Article 3.2 | Aménagement du temps partiel dans le congé de proche aidant à temps partiel

Les signataires du présent accord veilleront à ce que l'aménagement du temps partiel tienne compte des besoins des salariés aidants.

Article 3.3 | Soutien à la situation d'aidant et de proche aidant, hors dispositif de prévoyance, au sein des entreprises de la branche

Lorsqu'un salarié, non bénéficiaire de l'accord prévoyance de branche, prend un congé de proche aidant à mi-temps (sur la base d'un temps complet), l'employeur verse, pendant une durée de 6 mois, une rémunération complémentaire lui permettant de percevoir au total 70 % de sa rémunération principale brute, avant congé. Cette rémunération ainsi reconstituée sert d'assiette pour les différentes cotisations sociales et l'impôt sur le revenu, conformément à la réglementation sociale et fiscale en la matière. »

Article 2 | Extension de la prime de naissance en cas de décès de l'enfant pendant la grossesse

Est ajouté, dans l'article 3 du chapitre 4 de l'accord droit familiaux, après le paragraphe « les bénéficiaires du congé paternité et d'accueil de l'enfant peuvent prétendre au bénéfice de cette prime de même que les salariés qui adoptent un enfant (adoption simple ou plénière) » la phrase suivante :

« La prime de naissance est également versée en cas de décès de l'enfant pendant la grossesse dans les mêmes conditions que celles définies par le code de la sécurité sociale »^[1].

[1] À la date de signature de l'avenant n° 2, article L. 531-2 du code de la sécurité sociale.

Article 3 | Mise à jour du glossaire

La définition du congé de paternité et d'accueil de l'enfant figurant dans le glossaire est désormais rédigée comme suit :

« Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père biologique en priorité mais également au conjoint salarié de la mère de l'enfant, ou à la personne salariée de sexe masculin ou féminin liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle. La durée de ce congé est de 25 jours ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. »

Article 4 | Dispositions finales

Article 4.1 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de la date de dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

Article 4.2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières. Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

Article 4.3 | Notification. Dépôt. Publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4.4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

Article 4.5 | Procédure d'extension de l'avenant

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant aux ministères chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par le code de l'énergie.

Fait à Paris, le 7 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe n° 1 Accord relatif à l'évolution des droits familiaux dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières tel que modifié par les avenants n° 1 et n° 2 à cet accord

(VERSION CONSOLIDÉE)

Préambule

Les salariés des industries électriques et gazières^[1] bénéficient d'un certain nombre de droits familiaux en vue de faire face à des événements personnels et familiaux qui peuvent impacter ponctuellement ou durablement leur situation professionnelle et financière.

Soucieux de s'adapter aux évolutions sociétales de la famille, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) ont décidé de rénover un certain nombre de dispositifs ayant trait aux droits familiaux des salariés.

En effet, depuis quarante ans, l'évolution des modes de vie et l'allongement de la durée de vie de la population ont eu des conséquences diverses sur les droits familiaux, qui pour les besoins du présent accord, sont définis comme étant l'ensemble des droits ou avantages ouverts aux salariés en fonction de leur situation familiale. Ces changements ont été traduits dans différentes lois : avec, par exemple, le partage de l'autorité parentale en 1987, la création du PACS en 1999, la résidence alternée en 2002, la simplification du divorce en 2004, l'ouverture du mariage aux couples de personnes de même sexe en 2013, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en 2014, le remplacement du congé de soutien familial par le congé de proche aidant en 2016.

Les recompositions familiales, l'évolution dans la répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes et la parentalité en dehors du mariage sont des situations en accroissement ces dernières décennies avec en parallèle une constante augmentation de l'emploi féminin salarié. Parallèlement, de plus en plus de salariés se trouvent aujourd'hui en situation d'aidant et souhaitent pouvoir mieux concilier leurs activités professionnelles et leurs obligations à l'égard de leurs proches.

Ces évolutions sociétales impactent naturellement la branche professionnelle des IEG et nécessitent par conséquent une adaptation et une modernisation des textes réglementaires applicables aux salariés. Nombre de ces textes ont en effet conservé leur rédaction initiale datant de 1946.

Les partenaires sociaux ont initié, depuis 2014, différents travaux et négociations afin d'aboutir à un diagnostic partagé sur la nécessaire adaptation des textes aux réalités de la famille. Les fédérations syndicales et les groupements d'employeurs s'accordent sur une ambition commune de soutien à l'engagement professionnel des salariés pouvant être impactés par divers événements familiaux. Cet accord concrétise la transformation sociale majeure engagée dans la branche professionnelle des IEG, traduisant ainsi son dynamisme et sa capacité à faire évoluer son corpus réglementaire pour l'adapter aux enjeux des entreprises et aux besoins de leurs salariés, femmes et hommes, dans un cadre économique maîtrisé.

[1] Dans le présent accord, le terme « salarié » se rapporte aux femmes et aux hommes.

Article 1^{er} | *Objet de l'accord*

Le présent accord vise à contribuer à la conciliation entre l'intérêt des salariés et celui des entreprises en matière de « droits familiaux ». Il crée, modifie et organise un ensemble des dispositions autour de quatre piliers :

1. De nouveaux dispositifs de conciliation des temps pour les parents (chapitre 1^{er}).
2. Une adaptation des mesures de soutien financier à la charge d'enfant (chapitre 2).
3. De nouveaux droits pour soutenir les aidants familiaux (chapitre 3).
4. Une évolution des primes et congés liés aux événements familiaux qui prend en compte les évolutions sociétales de la famille (chapitre 4).

Les dispositions existantes en matière de droits familiaux sont de nature diverse : statut national du personnel des IEG, textes de branche et accords collectifs de branche. Le présent accord, d'une part, détaille les modifications à apporter aux dispositions réglementaires ou conventionnelles pour parvenir à ces objectifs, d'autre part, crée de nouvelles dispositions conventionnelles qui s'ajoutent ou se substituent aux dispositifs actuels.

Chapitre 1^{er} Les dispositifs de conciliation des temps professionnels et personnels

Les parents d'aujourd'hui aspirent à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Au sein des familles, chaque parent participe de plus en plus à la prise en charge des enfants et à la vie de famille. Dans les entreprises, les salariés parents attendent désormais des dispositifs leur permettant de vivre pleinement leur parentalité, dans le respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

Article 1^{er} | *Bénéficiaires*

Les bénéficiaires des dispositifs de conciliation des temps sont les salariés parents statutaires et non statutaires justifiant d'un contrat de travail d'une durée minimale de trois mois dans la branche des IEG. Les droits sont accordés à chaque salarié travaillant dans l'une des entreprises de la branche y compris à chacun des membres d'un couple de salariés IEG.

Sont considérés comme « salariés parents » pour l'application des droits relatifs à la conciliation des temps, les salariés ayant au moins un enfant remplissant l'une des conditions suivantes :

- pour lequel un lien de filiation est établi, à savoir l'enfant légitime, naturel ou adoptif (adoption plénière et adoption simple). La filiation est justifiée par la présentation d'un extrait d'acte de naissance ou du livret de famille. En cas de résidence alternée, la totalité des droits sera attribuée à chaque parent salarié d'une entreprise de la branche professionnelle ;
- pour lequel aucun lien de filiation ne peut être établi mais dont la présence au foyer est permanente ou prépondérante. Dans ce cas, le salarié devra fournir annuellement une attestation sur l'honneur certifiant la présence permanente ou prépondérante de l'enfant au foyer. En cas de contrôle de l'employeur, il pourra présenter tout moyen de preuve permettant d'attester de la réalité de cette présence (par exemple, jugement des affaires familiales, avis d'impôt sur le revenu, attestation allocations familiales, etc.).

Article 2 | *Contenu du dispositif*

Le dispositif de conciliation des temps se compose, d'une part, d'un « congé parent » ou de chèques emploi services universels (CESU) au choix du salarié, d'autre part, du congé légal enfant malade en partie rémunéré, et, en outre, de droits supplémentaires ouverts à certaines situations particulières.

Article 2.1 | « Congé parent » ou CESU au choix du salarié

Les salariés parents bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du douzième anniversaire de leur dernier enfant d'un choix possible entre :

- le « congé parent », 4 jours de congé rémunéré par an dévolus aux obligations familiales de garde ou aux obligations scolaires, pouvant être pris par demi-journées éventuellement cumulables et non fractionnables en heures. Le « congé parent » n'est pas géré comme une dotation de congés supplémentaires mais comme un droit de tirage plafonné.

ou

- les CESU préfinancés, pour un montant annuel égal à 60 fois le montant du Smic brut horaire^[1] entre le premier jour du mois qui suit la naissance ou l'adoption jusqu'au dernier jour du mois du 12^e anniversaire de l'enfant. Entre le premier jour du mois qui suit la naissance ou l'adoption et le dernier jour du mois qui précède le 3^e anniversaire de l'enfant, le montant est porté à 100 fois le montant du Smic brut horaire. L'usage des CESU est laissé au libre-choix du salarié parmi les services à la personne (par exemple : garde d'enfant, aide aux devoirs, cours à domicile, jardinage, ménage, petits travaux etc.). Le CESU est cofinancé à hauteur de 80 % par l'employeur et 20 % par les salariés. Il est mis en œuvre dans le cadre d'une convention cadre gérée et conclue au niveau de la branche des IEG, au profit de l'ensemble des entreprises de la branche.

Les droits du « congé parent » et du CESU non utilisés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

- les modalités d'expression du choix :

L'expression du choix du salarié est annuelle et se reconduit tacitement. Si le salarié souhaite modifier son choix, il lui appartient de l'exprimer au plus tard deux mois avant l'échéance.

- proratisation des droits :

Les droits au « congé parents » ou au CESU sont proratisés en fonction de la date de naissance de l'enfant, de la date de son douzième anniversaire et/ou de la date d'arrivée du salarié dans l'entreprise.

À titre d'exemple : Pour un enfant né le 8 octobre de l'année N, le salarié bénéficiera d'un congé égal à $4 \times 3/12$, soit 1 journée rémunérée. Le même exemple appliqué au CESU, le salarié bénéficie de la dotation annuelle $\times 3/12$.

- mutation :

Lorsqu'un salarié change d'entreprise au sein de la branche des IEG, les droits au « congé parent » ou au CESU dont il bénéficiait dans son entreprise d'origine lui sont accordés au prorata du temps passé la dernière année dans cette entreprise. Les droits ne sont pas transférables et le salarié acquiert par conséquent des nouveaux droits au « congé parent » ou au CESU proratisés en fonction de sa date d'entrée dans sa nouvelle entreprise.

- organisation du travail et congé parent :

Sans préjuger du droit pour les salariés de choisir le congé parent, les entreprises peuvent, comme pour la plupart des congés, déterminer des modalités de mise en œuvre de ce congé en phase avec leur activité (délai de prévenance, seuil au-delà duquel le nombre de « congés parent » simultanés peut avoir des conséquences préjudiciables pour la bonne marche de l'activité et requiert un processus de validation particulier) pour que les unités et équipes de travail

[1] Smic horaire brut au 1^{er} janvier 2017 : 9,76 €/heure. Taux de charge de référence : bulletin de salaire du site PAJEMPLOI.fr pour un emploi de type « Assistante maternelle ». La revalorisation éventuelle est appliquée une fois par an au 1^{er} janvier de chaque année.

puissent gérer les équilibres entre les temps individuels, les temps collectifs et l'activité opérationnelle.

Article 2.2 | Le congé légal enfant malade en partie rémunéré

En application de l'article L. 1225-61 du code du travail dans sa rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le salarié bénéficie d'un droit à congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 6 demi-journées par an. Elle est portée à 10 demi-journées par an si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins trois enfants âgés de moins de seize ans.

Les parties signataires conviennent, pour les salariés parents, que quatre des six à dix demi-journées prévues par l'article L. 1225-61 du code du travail sont rémunérées par l'employeur jusqu'au douzième anniversaire du dernier enfant.

Article 2.3 | Situations particulières

■ Enfants en situation de handicap bénéficiaires de l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ou ayant un taux d'incapacité d'au moins 50 % (Si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examinée en cas de besoin justifié^[1], en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant).

Les parents d'enfant(s) handicapé(s) bénéficient chaque année, en plus des droits précités, d'un « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours rémunérés, qu'ils aient opté pour le congé parent ou pour le CESU.

Lorsque le salarié perçoit pour son enfant handicapé l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH) ou si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, le « congé parent » ou le CESU et le « congé parent-enfant handicapé » sont ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant.

À titre d'exemple, un salarié parent d'un enfant handicapé de 10 ans et percevant l'AEEH au titre de celui-ci ou si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % bénéficie des droits suivants :

- le « congé parent » de 4 jours OU le CESU selon le choix qu'il a fait ;
- le congé légal enfant malade dont 4 demi-journées rémunérées par l'employeur ;
- le « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours de congés rémunérés par l'employeur.

Par ailleurs, à compter du 20^e anniversaire de l'enfant en situation de handicap reconnu par un titre et ayant un taux d'incapacité d'au moins 50 % (si le taux d'incapacité est inférieur à 50 %, l'ouverture de ce droit peut également être examinée en cas de besoin justifié, en lien direct avec la situation de handicap de l'enfant), et à condition qu'il soit à la charge du salarié et ce sans limite d'âge, un « congé parent – enfant handicapé » rémunéré de 8 jours par année est accordé au salarié.

■ Familles monoparentales

Les parents de familles monoparentales au sens des prestations familiales, c'est-à-dire ne vivant pas en couple et assumant seuls la garde exclusive d'au moins un enfant, bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du 12^e anniversaire de l'enfant, en fonction de l'option choisie entre le congé parent et le CESU : de 2 jours de congés par an portant ainsi le total à 6 jours annuels de congé parent ou d'un montant correspondant à 20 heures supplémentaires de CESU

[1] Le justificatif requis est un certificat médical attestant de la présence nécessaire du salarié parent pour accompagner son enfant pour des examens médicaux ou des soins réguliers en semaine.

valorisées comme indiqué à l'article 2.1 du chapitre 1^{er}, portant ainsi le volume de CESU à 80 fois le montant du Smic brut horaire par an.

Sont retenus pour justifier du bénéfice de ce droit : un justificatif de la perception de l'allocation de soutien familial versée par la caisse d'allocations familiales ou une copie des informations fiscales attestant de la garde exclusive d'au moins un enfant (pas de garde alternée) et de la situation de parent isolé.

Les droits supplémentaires non utilisés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Chapitre 2 Les soutiens financiers pour les familles

Depuis son origine, le statut du personnel des industries électriques et gazières prévoit le versement d'un sursalaire familial aux salariés et aux pensionnés^[1] ayant au moins un enfant à charge. À l'époque, les agents étaient très majoritairement masculins et le taux d'emploi féminin était plus faible qu'aujourd'hui. Les familles de trois enfants et plus étaient également plus nombreuses. En 1958, une indemnité compensatrice de frais d'études a été créée pour accompagner les familles dont les enfants poursuivaient leurs études après 20 ans, âge où cessent les prestations familiales. Cette indemnité a été remplacée en 2011 par l'aide aux frais d'études.

Aujourd'hui, la famille a évolué et il est nécessaire d'adapter ces droits à de nouvelles réalités.

Article 1^{er} | Le sursalaire familial et le forfait familial

Les salariés statutaires et les pensionnés de la branche bénéficient actuellement d'un sursalaire familial au titre du paragraphe 2 de l'article 26 du statut national.

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de le faire évoluer et souhaitent mettre en place un nouveau dispositif statutaire intitulé « forfait familial ». Ce nouveau dispositif venant se substituer au dispositif du sursalaire familial, tout en assurant une période transitoire pour les bénéficiaires actuels qui pourront conserver pendant une durée déterminée le dispositif du sursalaire familial en lieu et place du nouveau « forfait familial ».

Article 1.1 | Conditions d'application du forfait familial

■ Les ouvriers-droit

Les ouvriers-droit au forfait familial sont :

- les salariés statutaires des entreprises des IEG en activité de service y compris les invalides de catégorie 1 ;
- les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime spécial de retraite des IEG, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité et les titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3. Dans ces cas, le forfait familial est versé par la CNIEG.

Lors du décès d'un salarié statuaire en activité de service ou d'un ancien salarié en situation d'inactivité, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité, son conjoint conserve le droit au forfait familial dont le salarié bénéficiait.

Pour les orphelins, titulaires d'une pension d'orphelin, le forfait familial est versé à la personne qui assume la charge de l'enfant (administrateur légal sous contrôle judiciaire, tuteur...).

[1] Dans le présent accord, le terme « pensionné » se rapporte aux femmes et aux hommes.

■ Les bénéficiaires du forfait familial

Pour bénéficier du forfait familial, l'ouvrant-droit doit avoir la charge de l'enfant. La notion d'enfant à charge retenue pour l'octroi de cet avantage implique que l'enfant remplisse les deux critères cumulatifs suivants :

- être à la charge du bénéficiaire ;
- être dans l'une des situations suivantes :
 - avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire ;
 - ou être présent au foyer du bénéficiaire (avec ou sans lien de filiation avec lui).

Par « charge », on entend le fait d'assumer les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. En conséquence, doit être considéré comme enfant à charge, l'enfant déclaré comme tel par le bénéficiaire. Il peut s'agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde. Par « lien de filiation » on entend les enfants légitimes, naturels ou adoptifs (adoption plénière) du bénéficiaire.

- montant du forfait familial :

Le forfait familial est d'un montant annuel de 500 euros bruts par enfant à charge jusqu'au vingtième anniversaire de l'enfant. Ce montant sera réévalué au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation hors tabac. Ce montant est soumis à cotisations sociales et à imposition selon la réglementation en vigueur.

- modalités de versement du forfait familial :

Le forfait familial est versé uniquement à l'ouvrant droit qui remplit les conditions pour en bénéficier, il n'y a aucun reversement à tiers. Le versement est mensuel.

Pour les couples de salariés et pensionnés statutaires, le forfait familial est versé à un seul des bénéficiaires. En cas de séparation et sous réserve que le bénéficiaire initial continue à remplir les conditions d'ouverture du droit, le forfait familial continue à lui être versé, sauf si les intéressés formulent expressément et d'un commun accord une demande contraire.

Article 1.2 | *Mesure de transition*

- bénéficiaires :

Pour les bénéficiaires du sursalaire familial à la date d'entrée en vigueur du présent accord, il est mis en place une période transitoire pendant laquelle les salariés et les pensionnés bénéficient d'un droit d'option irrévocable entre le dispositif initial de « sursalaire familial » et le nouveau dispositif « forfait familial ». Ainsi les bénéficiaires du sursalaire lors de l'entrée en vigueur du présent accord, s'ils le souhaitent pourront continuer d'en bénéficier en lieu et place du « forfait familial », sous réserve de continuer à remplir les conditions d'ouverture du droit, pendant une période de 10 ans dans les conditions définies ci-après.

- modalités d'exercice du droit d'option :

Pour permettre aux bénéficiaires du sursalaire d'apprécier leur situation personnelle, un outil (simulateur de calcul) sera mis à leur disposition. En outre, ces bénéficiaires seront informés individuellement de l'évolution de la réglementation et de leur droit d'option, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à la réception de l'information.

Le salarié (ou pensionné) disposera d'un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette information pour faire connaître sa décision définitive.

En l'absence de réponse à l'issue du délai et après relance de l'employeur avant le terme de celui-ci, le salarié ou pensionné sera réputé avoir accepté le bénéfice du nouveau dispositif « forfait familial » en lieu et place de celui du « sursalaire familial ».

– durée de la période transitoire :

La période transitoire de versement du sursalaire familial aura pour terme le 31 décembre 2028.

Au 1^{er} janvier 2029, l’extinction du sursalaire familial sera automatique, sans formalité nécessaire de la part de l’employeur (ou de la CNIEG) et/ou du bénéficiaire. Les bénéficiaires ayant opté pour le bénéfice du sursalaire familial pendant la période transitoire, intégreront alors automatiquement et sous réserve qu’ils remplissent les conditions d’ouverture du droit, le dispositif du « forfait familial ».

À l’échéance des dix ans, les situations qui révèlent une perte financière particulièrement importante du fait du basculement dans le dispositif du forfait familial font l’objet d’un examen systématique par les entreprises en vue de déterminer les mesures appropriées visant à en réduire l’impact.

Les dispositions applicables durant cette période transitoire sont les règles relatives au sursalaire applicables au moment de l’entrée en vigueur du présent accord, à l’exception des règles relatives au reversement à tiers dont la suppression est prévue par le paragraphe ci-dessous.

– reversement à tiers :

En cas d’option du bénéficiaire pour le sursalaire familial pendant la période transitoire définie ci-dessus, le reversement à tiers est supprimé à compter du 31 décembre 2019. Cette disposition se substitue à l’ensemble des dispositions de la note « DP 23-70 » du 22 novembre 1996 en application de l’article L. 161-4 du code de l’énergie.

Article 2 | Mise en œuvre du forfait familial et de la période transitoire

Pour mettre en œuvre ce nouveau dispositif ainsi que la période transitoire, les partenaires sociaux demanderont aux pouvoirs publics d’adapter le paragraphe 2 de l’article 26 du statut national en retenant les principes suivants :

- mise en place d’un forfait familial dont le montant et les conditions d’attributions sont fixés par accord collectif de branche étendu ;
- maintien de l’ancienne rédaction du paragraphe 2 de l’article 26 pendant la période transitoire.

Les dispositions du présent accord relatives au forfait familial ont vocation à se substituer, sous réserve des dispositions ci-dessus relative à la période transitoire, à toute disposition unilatérale antérieure relative au sursalaire familial. Les parties signataires invitent en conséquence les entreprises à abroger les dispositions relatives au sursalaire familial qu’elles auraient préalablement mises en place et qui seraient toujours en vigueur à la date de mise en œuvre du présent accord.

Article 3 | L’aide aux frais d’études

À la suite de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 favorisant les formations qualifiantes notamment celles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et dans la logique d’accompagner les salariés de la branche dans le soutien financier des enfants dont ils ont la charge, les partenaires sociaux ont décidé que :

- pour ouvrir droit à l’aide aux frais d’études, l’enfant doit suivre des études sanctionnées par une certification enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation. L’inscription de la formation au registre national des certifications professionnelles doit être attestée par l’établissement dans lequel a lieu la formation ;
- les années scolaires pendant lesquelles l’enfant est inscrit dans des classes dites « préparatoires » ou de « mise à niveau » sont également éligibles sous réserve que soit bien visée

l'obtention d'une certification enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- ouvrent également droit à l'aide aux frais d'études les formations suivies dans un autre état membre de l'Union européenne ou de l'association européenne de libre-échange (AELE) dès lors que ces formations sont sanctionnées par l'obtention d'un titre, diplôme ou d'une certification donnant lieu à des équivalences de niveau européen.
- l'aide aux frais d'études est versée au plus tard jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire qui suit la date anniversaire des 26 ans de l'enfant ouvrant droit. L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 5 années dans la limite maximale de 60 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

Avant les 20 ans de l'enfant, seules sont éligibles les études correspondant au niveau post-bac (niveaux I, II, III de l'éducation nationale).

Après les 20 ans de l'enfant, tous les niveaux d'études sont éligibles.

L'aide aux frais d'études est versée pendant les douze mois de l'année scolaire ou universitaire.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'un enfant handicapé^[1], l'aide aux frais d'études est versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant droit.

L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 7 années dans la limite maximale de 84 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

Une négociation de révision de l'accord du 7 mars 2011 relatif à l'aide aux frais d'études sera ouverte afin d'y intégrer :

- les mesures convenues dans le cadre du présent accord ;
- les questions pratiques d'application, partagées au sein de la branche professionnelle depuis sa conclusion.

Chapitre 3 Les aides aux aidants familiaux

Les signataires du présent accord sont conscients des difficultés, parfois quotidiennes, auxquelles sont confrontés les salariés en situation d'aidants familiaux accompagnant un proche malade ou en perte d'autonomie. Tout salarié peut un jour devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé.

Dans une démarche visant à maintenir le salarié en activité, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt de l'entreprise, de nouveaux droits sont mis en place au sein de la branche, avec, d'une part, des services et un soutien financier définis dans le cadre des dispositions du régime prévoyance de branche et d'autre part, des dispositifs de sensibilisation à la situation d'aidant et de soutien aux proches aidants au sein des entreprises de branche.

Les signataires de l'accord retiennent les principes suivants qui devront être pris en compte dans les entreprises de la branche, selon des moyens adaptés à leur taille et à leurs ressources :

- la sensibilisation des responsables RH, du management et des médecins du travail à la situation des salariés en situation d'aidants familiaux et le rappel de l'application à leur égard du principe de non-discrimination. Cette sensibilisation pourra inclure un volet relatif à l'aménagement du temps de travail, au rôle des communautés d'aidants, ainsi qu'à la reconnaissance des compétences acquises par les salariés aidants ;
- l'élaboration d'un guide numérique des droits du salarié aidant familial.

[1] Sur justificatif de la CAF (versement AEEH ou AAH).

Article 1^{er} | Définition du salarié aidant

Est « salarié aidant » au sens du présent accord la personne salariée qui apporte de manière régulière sur des périodes plus ou moins longues, voire de manière permanente, à titre non professionnel un accompagnement à un ou plusieurs proches (ascendants, descendants, conjoint, partenaire de PACS, concubin, ou toute personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables), malades, en situation de handicap, en perte d'autonomie ou en fin de vie.

La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

Article 2 | Les dispositifs du régime de prévoyance relatifs au soutien familial

L'accord en vigueur relatif à la mise en place d'une couverture prévoyance complémentaire des salariés statutaires IEG offre les garanties suivantes.

Article 2.1 | Une plateforme de services en matière d'aide aux aidants familiaux

Les salariés statutaires ont accès à une plate-forme téléphonique de conseil et d'orientation à deux niveaux :

- un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les potentiels aidants sur les dispositifs existants (au niveau sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique ;
- un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de proche aidant permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...).

Article 2.2 | Une indemnisation complémentaire pour les salariés en congés aidants

Les salariés en congé de solidarité familiale, en congé de présence parentale ou en congé de proche aidant, au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire, versée selon les conditions et modalités fixées par l'accord relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des industries électriques et gazières.

Article 3 | Dispositions spécifiques relatives au congé de proche aidant

Article 3.1 | Prise en charge des cotisations retraite pour les congés de proche aidant à temps partiel

L'employeur prend en charge, pour les salariés bénéficiaires du statut des IEG, pendant la durée du congé de proche aidant à temps partiel (à mi-temps ou supérieur à un mi-temps) les cotisations salariales et patronales de retraite calculées sur le delta de la rémunération non perçue par le salarié, dans la limite d'une durée de douze mois maximum, afin de valider cette période au régime spécial de retraite des IEG sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein.

Article 3.2 | Aménagement du temps partiel dans le congé de proche aidant à temps partiel

Les signataires du présent accord veilleront à ce que l'aménagement du temps partiel tienne compte des besoins des salariés aidants.

Article 3.3 | Soutien à la situation d'aidant et de proche aidant, hors dispositif de prévoyance, au sein des entreprises de la branche

Lorsqu'un salarié, non bénéficiaire de l'accord prévoyance de branche, prend un congé de proche aidant à mi-temps (sur la base d'un temps complet), l'employeur verse, pendant une durée de 6 mois, une rémunération complémentaire lui permettant de percevoir au total 70 % de sa rémunération principale brute, avant congé. Cette rémunération ainsi reconstituée sert d'assiette pour les différentes cotisations sociales et l'impôt sur le revenu, conformément à la réglementation sociale et fiscale en la matière.

Chapitre 4 Primes et congés liés aux événements familiaux

Le statut national du personnel des IEG avait défini un certain nombre de droits relatifs aux événements familiaux (mariages, naissances, congés en cas d'événements heureux ou moins heureux). Depuis 1946, les formes d'union ont évolué et les liens familiaux se diversifient. Les parties signataires souhaitent prendre en compte ces nouvelles réalités et actualiser en ce sens le statut national du personnel.

Article 1^{er} | Les congés spéciaux d'ordre familial

Les parties signataires conviennent de demander aux pouvoirs publics de modifier l'article 19 du statut national du personnel des industries électriques et gazières comme il est proposé ci-dessous :

« Des congés spéciaux dits d'ordre familial, exprimés en jours ouvrés, sont accordés dans les situations suivantes :

- mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 5 jours ;
- mariage, pacte civil de solidarité d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 4 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du concubin : 6 jours ;
- décès d'un enfant : 10 jours ;
- décès du père, de la mère : 4 jours ;
- décès du frère (demi-frère), de la sœur (demi-sœur), des beaux-parents (parents du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité) : 3 jours ;
- décès des grands-parents, des petits-enfants : 2 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (frère, sœur du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité) : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une grave maladie d'un enfant ou du conjoint, du partenaire de pacte civil de solidarité, du concubin (sous réserve de la production d'un certificat médical) : 2 jours.

Les délais de déplacement ne donneront pas lieu à l'octroi de jours supplémentaires de congé rémunéré sauf pour les déplacements de la métropole vers les départements et régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer (COM) et de ceux-ci vers la métropole, sur justifications et dans la limite de 2 jours pour le trajet aller-retour.

Les bénéficiaires desdits congés devront produire les justificatifs utiles ».

Article 2 | *La prime d'union*

Les parties signataires conviennent de demander aux pouvoirs publics de modifier l'article 26 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, comme il est proposé ci-dessous :

« Les salariés statutaires et pensionnés^[1] bénéficient pour leur mariage ou la conclusion de leur pacte civil de solidarité (PACS), d'une prime d'union équivalente à un mois de rémunération principale brute du salarié calculée au minimum sur la base du NR 160 échelon 1 et au maximum sur la base du NR 300 échelon 1. Cette prime ne peut être versée qu'une seule fois pour l'ensemble de leur carrière au sein de la branche professionnelle des IEG ».

Il est rappelé par ailleurs que cette prime est soumise à cotisations sociales et à l'imposition sur le revenu selon la réglementation en vigueur.

Article 3 | *La prime de naissance et d'adoption*

Les parties signataires conviennent de demander aux pouvoirs publics de modifier l'article 26 du statut national du personnel des industries électriques et gazières comme il est proposé ci-dessous :

« Les salariés statutaires et pensionnés^[2] bénéficient, au titre du présent statut, à la naissance d'un enfant survenant dans leur foyer, d'une prime d'un montant égal à :

- 1,5 mois de rémunération principale brute mensuelle pour le 1^{er} enfant ;
- 1 mois de rémunération principale brute mensuelle pour le 2^e enfant et les suivants.

Le montant minimal de cette prime est calculé sur la base du NR 160 échelon 1. Son montant maximal est calculé sur la base du NR 300 échelon 1 ».

Les bénéficiaires du congé paternité et d'accueil de l'enfant peuvent prétendre au bénéfice de cette prime de même que les salariés qui adoptent un enfant (adoption simple ou plénière).

La prime de naissance est également versée en cas de décès de l'enfant pendant la grossesse dans les mêmes conditions que celles définies par le code de la sécurité sociale ^[3].

Il est rappelé par ailleurs que cette prime est soumise à cotisations sociales et à l'imposition sur le revenu selon la réglementation en vigueur.

Les salariés bénéficiaires à la fois de la prime de naissance et du congé paternité et d'accueil de l'enfant peuvent convertir une partie de la prime de naissance à laquelle ils pourraient prétendre en jours supplémentaires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Cette option, laissée au libre choix du salarié éligible, permet de prolonger le congé paternité et d'accueil de l'enfant de 5 à 10 jours normalement travaillés par le salarié et jusqu'à 15 jours dans le cas de naissances multiples (ces jours de congé étant accolés au congé paternité ou d'accueil de l'enfant, ils bénéficient des mêmes conditions : jours consécutifs et non fractionnables). Ces dispositions ne s'appliquent que si le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris en intégralité.

[1] Sont visés les titulaires d'une pension de vieillesse (y compris pension de réversion) servie par le régime spécial de retraite des IEG, sous réserve d'une ancienneté minimale de quinze années d'activité et les titulaires d'une pension d'invalidité de catégorie 2 et 3.

[2] Voir note 7.

[3] À la date de signature de l'avenant n° 2, article L. 531-2 du code de la sécurité sociale.

Chapitre 5 Dispositions finales

Article 1 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes dont tout ou partie des salariés sont soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières (IEG), y compris les entreprises de moins de cinquante salariés, également concernées par les évolutions sociétales et qui doivent bénéficier des adaptations et de la modernisation des textes réglementaires applicables aux salariés. Il 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.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Conformément aux dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, la date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1^{er} janvier 2019 ou à la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension si cette dernière est postérieure, sauf en ce qui concerne les dispositions prévues à l'article 3 du chapitre 2 du présent accord relatives à l'aide aux frais d'études ainsi que les dispositions prévues à l'article 2 du chapitre 3 relatives à la prévoyance.

En effet, la mise en œuvre de ces articles nécessite l'ouverture d'une négociation de révision de l'accord relatif à l'aide aux frais d'étude dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières du 7 mars 2011 modifié par avenant du 13 février 2012 et de l'accord prévoyance du 27 novembre 2008.

Ces mesures entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur des avenants de révision dont les partenaires sociaux ont convenu qu'elle interviendrait au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Les parties signataires conviennent que la validité et l'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions du présent accord, hors les dispositions susmentionnées, sont subordonnées à la publication préalable au *Journal officiel* du ou des décrets modifiant les articles 19 et 26 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Article 3 | *Procédure d'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.

Article 4 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Mesures diverses*

Le présent accord qui réforme en profondeur le dispositif des droits familiaux se substitue à l'ensemble des dispositions ou usages régissant antérieurement ce domaine.

En particulier et en application des dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie, le présent accord se substitue à compter de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension, à l'ensemble des dispositions des décisions relatives aux droits familiaux antérieurement prises par Électricité de France et Gaz de France avant le 11 février 2000 et rendues applicables à l'ensemble des entreprises de la branche par décisions ministérielles^[1]. Ainsi, le présent accord se substi-

[1] Dans ce cadre, un groupe de travail paritaire (GTP) analysera l'ensemble des textes de branche relatifs aux droits familiaux jusque-là en vigueur afin d'établir la liste de l'ensemble des dispositions des textes de branche étendus auxquelles s'est substitué le présent accord à compter de l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension.

tue notamment aux dispositions relatives au congé « mère de famille » (circulaires N. 72-05 et DP. 17-39), à l'indemnité de mariage (circulaire Pers. 725) et de remariage (circulaires N. 78-31 et N. 78-46), aux autorisations d'absences enfant malade (notes DP. 31-65, DP. 17-39 et DP. 31-105), au sursalaire familial (circulaire Pers. 320) et aux autorisations d'absence pour enfant handicapé (notes DP. 31-107 et DP. 17-39). Le présent accord ne substitue pas aux dispositions relatives aux règles d'attribution de la prime de naissance et de la prime d'union pour les couples de salariés travaillant dans les IEG (Circulaire Pers. 25).

Il est également précisé que pour la mise en œuvre de la période transitoire prévue à l'article 1.2 du chapitre 2 du présent accord, les dispositions relatives au sursalaire familial, à l'exception des dispositions relatives au reversement à tiers, continueront de s'appliquer uniquement pour les salariés ayant opté pour le maintien du sursalaire pendant la période transitoire.

Article 6 | *Ordre public conventionnel*

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles du présent accord.

Article 7 | *Suivi de l'accord*

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de prévoir un dispositif de suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. À cette fin, un comité de suivi du présent accord est créé. Il est composé de représentants des signataires de l'accord, à savoir trois représentants par fédération syndicale signataire et un nombre au plus égal de représentants des groupements d'employeurs. Le comité de suivi ainsi créé se réunit au moins une fois par an. Ce comité :

- observe et évalue sur plusieurs années les impacts des mesures innovantes prévues par le présent accord en matière de conciliation des temps et de soutien aux aidants familiaux ;
- s'assure du respect de l'équilibre global ayant présidé à la négociation du présent accord.

Pour ce faire, ce comité de suivi sera destinataire annuellement^[1] :

- des statistiques concernant la consommation des différents types de congés, y compris ceux pris en charge dans le cadre de la prévoyance ;
- des statistiques relatives aux absences de courte durée pour maladie ;
- du pourcentage de salariés optant pour le congé parent et pour le CESU ;
- de l'état des dépenses concernant le CESU, le forfait familial, le sursalaire (pour la période de transition), l'AFE et l'ensemble des primes ;
- à l'issue de la période transitoire, des situations visées au chap. 2, art. 1.2 (paragraphe « Durée de la période transitoire ») du présent accord.

Si l'équilibre initialement envisagé par les signataires du présent accord est en écart significatif avec les niveaux anticipés (par exemple, congés, dépenses et absences de courte durée pour maladie) dès lors qu'elle est saisie dans les conditions prévues à l'article 8, la commission paritaire de branche révisé les niveaux des paramètres concernés.

Article 8 | *Dénonciation et révision*

En application des dispositions prévues par le code du travail, une négociation de révision pourra être engagée à tout moment, à la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle.

L'accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires du présent accord.

[1] L'ensemble des statistiques et informations communiquées seront sexuées.

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Glossaire

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père biologique en priorité mais également au conjoint salarié de la mère de l'enfant, ou à la personne salariée de sexe masculin ou féminin liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle. La durée de ce congé est de 25 jours ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé (maladie, accident, handicap grave) nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de « congés », qu'il utilise en fonction de ses besoins. Le congé est partiellement indemnisé (allocation journalière de présence parentale).

Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister, sous conditions, un proche en fin de vie. Le congé est partiellement indemnisé (allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie), et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Il peut aussi être transformé en période d'activité à temps partiel.

Enfant à charge

Au sens des prestations familiales

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien de filiation entre la personne qui élève l'enfant et celui-ci ; il peut aussi s'agir d'un enfant adopté ou recueilli (frère, nièce ou neveu, etc.).

Pour que l'enfant soit considéré à charge, l'allocataire doit en assurer la charge effective et permanente, c'est-à-dire :

- assurer financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement) ;
- assumer à son égard la responsabilité affective et éducative.

L'enfant est considéré à charge jusqu'à ses 20 ans.

L'enfant doit vivre de façon permanente en France. Les séjours à l'étranger ne doivent pas, sauf exception, dépasser 3 mois au cours d'une année civile.

Au sens de l'administration fiscale

L'enfant mineur de moins de 18 ans au 1^{er} janvier de l'année d'imposition est compté à charge pour l'impôt sur le revenu qu'il soit légitime, adoptif, naturel (filiation légalement établie) ou recueilli, dès lors que le contribuable en assure la charge effective d'entretien et d'éducation.

Peuvent également être compté à charge, les enfants majeurs :

- s'ils ont moins de 21 ans au 1^{er} janvier de l'année d'imposition, sur simple demande ;
- ou s'ils ont moins de 25 ans au 1^{er} janvier de l'année d'imposition, uniquement s'ils poursuivent leurs études.

Dans ces conditions, ils doivent être titulaires d'une carte d'étudiant, ou d'un autre document justifiant de la poursuite des études au 1^{er} janvier (fin des études en cours d'année) ou au 31 décembre de l'année d'imposition (reprise des études en cours d'année).

Exception : les enfants handicapés n'ont pas de condition d'âge à remplir pour être rattachés à un foyer fiscal.

Au sens de l'accord aux frais d'études (AFE)

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant qui remplit les deux conditions cumulatives :

- être à la charge du bénéficiaire ;
- être dans l'une des situations suivantes :
 - avoir un lien de filiation avec le salarié statutaire ;
 - ou être présent au foyer du bénéficiaire (avec ou sans lien de filiation avec lui).

La notion de charge s'entend du fait d'assumer les frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité affective et éducative de l'enfant.

En conséquence, doit être considéré à charge, l'enfant déclaré comme tel par le bénéficiaire. Il peut s'agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde. Le lien de filiation vise les enfants légitimes, naturels ou adoptifs (adoption plénière) du bénéficiaire.

Enfant handicapé

Définition du handicap

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit, dans son article 2, la notion de handicap.

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

L'enfant au titre duquel l'allocation est demandée doit être à charge au sens des prestations familiales.

Il doit être âgé de moins de 20 ans et présenter une incapacité permanente d'au moins 80 % ; ce taux est apprécié par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) : à compter de 20 ans, le jeune adulte handicapé peut prétendre à l'allocation aux adultes handicapés (AAH), s'il remplit les conditions requises.

Lorsque le taux d'incapacité, sans atteindre 80 % est au moins égale à 50 %, l'AEEH (et, le cas échéant, son complément) peut être attribuée si l'enfant fréquente un établissement qui

assure, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux jeunes handicapés, où dans le cas où l'état de l'enfant exige le recours à un dispositif adapté ou d'accompagnement au sens de l'article L. 351-1 du code de l'éducation ou à des soins dans le cadre des mesures préconisées par la CDAPH.

La famille et l'enfant doivent, en outre, résider de façon permanente en France. Aucune condition de ressources n'est exigée.

Famille

La définition de la famille varie en fonction de l'approche retenue.

Pour l'anthropologue Claude Lévi-Strauss, « c'est une communauté de personnes réunies par des liens de parenté existants dans toutes les sociétés humaines et dotée d'un nom, d'un domicile, et qui crée entre ses membres une obligation de solidarité morale et matérielle (notamment entre époux et parents-enfants), censée les protéger et favoriser leur développement social, physique et affectif ».

Pour l'INSEE, c'est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes. Elle est constituée d'un couple vivant au sein du ménage, avec le cas échéant son ou ses enfant(s) ou d'un adulte avec son ou ses enfant(s) (les enfants appartenant au même ménage).

Le code civil ne la définit pas mais organise les relations conjugales et parentales.

Famille monoparentale

Le terme de famille monoparentale recouvre plusieurs situations. Certaines sont liées au veuvage, d'autres à des maternités célibataires, d'autres à des séparations.

La définition du parent isolé (ou parent de famille monoparentale, par opposition aux parents en couple dans leur ménage) au regard des prestations familiales est la suivante :

Parent assumant seul la charge d'un ou plusieurs enfant(s) car orphelin de père ou de mère, ou non reconnu par son autre parent ou encore si l'autre parent ne subvient pas aux besoins alimentaires de l'enfant. Le parent qui répond à ces conditions ouvre droit à l'allocation de soutien familial (ASF).

(articles L. 523-1 à L. 523-3, R. 523-1 à R. 523-8 du code de la sécurité sociale). Pour ouvrir droit à l'ASF, la personne doit :

- vivre seul(e) ;
- résider en France ;
- avoir au moins 1 enfant à charge :
 - pour lequel l'autre parent ne participe plus à l'entretien depuis au moins 1 mois ;
 - ou pour lequel l'autre parent verse une pension alimentaire inférieure à 109,65 € (montant du 01/04/2017 au 31/03/2018).

Mariage

La loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 définit le mariage comme l'union librement consentie de deux personnes majeures de sexe différent ou de même sexe (articles 143 nouveau du code civil et 144 modifié), reposant sur leur engagement public et solennel pris devant la société. La loi civile régit par des dispositions impératives (les époux ne peuvent pas y déroger) les conditions (C. civil. articles 144 à 202), les effets (C. civil. articles 203 à 226) et la dissolution du mariage (C. civil. articles 227 à 309).

Pacte civil de solidarité

Le pacte civil de solidarité est défini, à l'article 515-1 du code civil, comme un contrat conclu par deux personnes physiques majeures, de sexe différent ou de même sexe, pour organiser leur vie commune.

Concubinage ou union libre

Le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple (art. 515-8 du code civil).

Le concubinage notoire sous-entend une communauté de vie et d'intérêts sans pour autant un partage à temps complet d'un même domicile.

Parentalité

La parentalité désigne l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. C'est un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale, matérielle, psychologique, morale, culturelle, sociale. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, d'en le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant. Cette relation adulte/enfant suppose un ensemble de fonctions, de droits et d'obligations (morales, matérielles, juridiques, éducatives, culturelles) exercés dans l'intérêt supérieur de l'enfant en vertu d'un lien prévu par le droit (autorité parentale). Elle s'inscrit dans l'environnement social et éducatif où vivent la famille et l'enfant.

Proche aidant/aidant familial

L'aidant familial est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne âgée dépendante ou à une personne handicapée de son entourage sans avoir nécessairement un lien de parenté avec elle, pour accomplir tout ou partie des activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière est permanente ou non. Elle peut prendre différentes formes comme le « nursing »^[1], les soins, l'accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, les démarches administratives, la coordination, la vigilance, le soutien psychologique, les activités domestiques...

L'activité d'aidant familial peut se dérouler au domicile de la personne aidée ou au domicile de l'aidant si celui-ci l'accueille.

Procréation médicalement assistée

La mise en œuvre de l'assistance médicale à la procréation est indiquée lorsque le couple se trouve face à une infertilité médicalement constatée ou pour éviter la transmission d'une maladie grave à l'enfant ou à l'un des membres du couple. Elle se pratique dans des établissements autorisés et par des praticiens compétents pour ces activités. Le couple (un homme et une femme) doit être en âge de procréer. En France, il est interdit de faire appel à une « mère porteuse » et d'avoir recours à un double don de gamètes.

- loi n° 2004-800 du 6 août 2004 relative à la bioéthique ;
- loi n° 2011-814 du 7 juillet 2011 relative à la bioéthique ;
- loi n° 2013-715 du 6 août 2013 relative à la bioéthique autorisant sous certaines conditions la recherche sur l'embryon et les cellules souches embryonnaires.

[1] Expression d'origine anglaise signifiant « ensemble des soins d'hygiène et de confort prodigués aux personnes dépendantes » (cf. *Le Petit Larousse*).

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord de branche du 21 juillet 2022
relatif aux textes obsolètes

NOR : ASET2251130M

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 CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 5 de l'accord relatif au dialogue social de branche prévoit différents travaux concernant la mise à jour du corpus réglementaire applicable au niveau de la branche des industries électriques et gazières (IEG).

Dans ce cadre, un groupe de travail paritaire (GTP) a été constitué pour procéder à l'analyse du corpus réglementaire constitué par les décisions des établissements EDF et Gaz de France prises avant la loi n° 2000-108 du 10 février 2000 et rendues applicables aux entreprises de la branche des IEG par application des dispositions de l'article 1^{er} du statut national du personnel des IEG dans sa rédaction alors applicable. Il a vocation à poursuivre ses travaux d'analyse et proposer de nouvelles listes de textes devenus obsolètes à la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Pour débiter les travaux, les parties à l'accord précité ont convenu de la nécessité de mettre fin à des textes, en reprenant, pour ce faire les travaux engagés en 2017. La liste de textes considérés comme obsolètes, objet du présent accord, résulte de ces travaux.

Par ailleurs, dans les travaux 2017, certains textes relatifs à la retraite et à l'invalidité, identifiés comme obsolètes, ont d'ores-et-déjà été abrogés par l'article 2 du décret n° 2008-627 du 27 juin 2008 relatif au régime de retraite et d'invalidité du personnel des IEG. Dans un souci de traçabilité, les parties au présent accord ont souhaité présenter la liste des textes concernés et identifiés dans le cadre des travaux en annexe 1, sans que cette liste ne soit exhaustive.

I. Objet du présent accord

Dans le cadre des travaux menés par le GTP, une liste des textes obsolètes auxquels il peut être mis fin a été identifiée.

Le présent accord fixe la liste des textes considérés comme obsolètes par les parties signataires :

Référence/Date	Libellé ou objet du texte
Textes relatifs aux indemnités	
Pers 112 20-01-48 ENN 946 17-02-48	Indemnité de transport de fonds (risque physique)
Pers 289 25-10-56 Décision 1.362 du 15/11/1956	Indemnité de transport de fonds (risque physique)
Pers 340 11-08-58 ENN 58.9 10-09-58	Régime des motocyclettes et vélomoteurs
Pers 342 03-11-58 ENN 59.1 06-01-59	Conditions d'embauchage des jeunes agents sortant des écoles de métier et des centres d'instruction d'Électricité de France et de Gaz de France.
Pers 452 01-07-64 ENN 64-8 31-08-64	Situation des jeunes agents sortant des écoles nationales de métiers d'EDF et de GDF
Pers 534 08-09-69 ENN 69-13 13-10-69	Conditions d'embauchage des jeunes agents de maîtrise technique sortant des écoles nationales de métier.
Pers 451 03-06-64 ENN 64-8 31-08-64	Bicyclettes à moteur auxiliaire ou cyclomoteurs nécessaires au service. Dotation ou avance pour l'acquisition d'un engin personnel.
Pers 457 03-09-64 ENN 64.9 24-09-1964	Prime ordinateur
Pers 559 16-03-71 ENN 71.3 31-03-1971	Prime ordinateur
Pers 565 15-07-71 ENN 71.8 24-09-1971	Prime ordinateur
Pers 641 9-10-74 ENN74-12 18-10-74	Prime ordinateur
DP31-124 10-01-83 ENN 84-1 31-01-84	Prime ordinateur. Absence pour congé de maternité
N71-46 22-12-71 ENN 72-1 17-07-72	Prime de productivité. Congé de maternité
Pers 611 20-07-73 ENN 73-7 3-08-73	Prime de « perforeurs » et « vérifieurs »
DP34-121 16-02-89 ENN 89-2 18-07-89	Indemnité de départ en inactivité. Régime fiscal
DP34-106 19-01-88	Indemnité de départ en inactivité. Régime fiscal

Référence/Date	Libellé ou objet du texte
Textes relatifs à la retraite	
N 84-16 29/03/1984 ENN 84-4 24/05/1984	Indemnités journalières non-cumul avec une pension vieillesse
DP 31-120 29/07/1983 ENN 83-5 01/09/1983	Cumuls de pensions de retraite et de revenus d'activités
DP 31-140 01/07/1986 ENN 86-5 13/08/1986	Cumuls de pensions de retraite et de revenus d'activités, contribution de solidarité
DP 33-141 05/08/1975 ENN 75-8 19/08/1975	IRCANTEC
DP 33-205 12/05/1978 ENN 78-4 22/06/1978	IRCANTEC
DP 23-57 1/09/95 ENN 95-6 du 20/11/1995	Reversement de cotisation IRCANTEC
DP 33-227 du 30/01/79 ENN 79-2 du 17/04/1979	Reversement de cotisation IRCANTEC
N89-5 du 9/02/89 ENN 89-2 du 16/6/1989	Validation des services de non statutaire
N 89-15 du 30/05/89 ENN 89-2 du 16/6/1989	Transfert des retenues IVD – Départ sans droit à pension

L'ensemble des textes cités dans le tableau ci-dessus ainsi que dans l'annexe 1 seront archivés sur le site internet du secrétariat général des employés (SGE) des IEG. Ils resteront ainsi accessibles à l'ensemble des salariés et pensionnés de la branche des IEG qui pourront s'y référer, particulièrement s'ils ont bénéficié de ces textes antérieurement à leur abrogation.

Les argumentaires ayant abouti au constat d'obsolescence seront aussi accessibles sur le site internet du SGE des IEG.

Dans l'hypothèse où une entreprise appliquerait tout ou partie d'un texte considéré comme obsolète par le présent accord et auquel il serait mis fin, les groupements d'employeurs recommandent aux entreprises concernées d'ouvrir une négociation d'entreprise sur la thématique concernée.

II. Clauses finales

3.1. 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 IEG.

En raison de sa nature, il ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

3.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

3.3. Révision et dénonciation

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

3.4. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des IEG.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

3.5. Extension

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

Fait à Paris, le 21 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Liste non exhaustive des textes supprimés par l'article 2 du décret n° 2008-627 relatif au régime de retraite et d'invalidité du personnel des industries électriques et gazières

Référence/Date	Libellé ou objet du texte
Pers 24 04/09/1946 ENN 821 16/12/1946	Date de titularisation devant servir au calcul de la retraite. Application du 1 de l'article 6 de l'annexe dispositions transitoires du statut
Pers 70 10/02/1947 ENN 838 du 7/03/1947	Statut national : application de l'annexe 3
Pers 197 24/03/1951 ENN 1141 du 23/04/1951	Dégagement des agents statutaires inaptes au travail après avoir atteint l'âge de mise en inactivité (55 ou 60 ans)
N 68-61 du 15/07/68 ENN 68-9 du 2 août 1968	Conditions d'attribution de la prestation pension
N. 68-90 du 08/11/1968 ENN 68-13 du 9/12/1968	Agents physiologiquement déficients désireux d'être mis en inactivité à partir de 50 ans
N. 74-23 du 02/05/74 ENN 74-5 du 13/5/1974	Anticipation accessible aux agents féminins mariés
N 74-67 26/11/1974 ENN 74-15 du 26/12/1974	Réversion de la pension de l'agent féminin décédé (modification de la circulaire TS429 annexée à la Pers 74)
DP 37-15 15/11/1985 ENN 85-9 17/12/1985	Mise en inactivité des agents féminins – Anticipation d'âge – Conjoint en situation de préretraite
N. 81-35 du 27/10/81 ENN 81-10 20/11/1981	Droit à pension des agents mères d'un ou deux enfants
Pers 756/N80-31 06/07/80 ENN 80-6 du 02/09/1980	Majoration de pension aux agents ayant élevé au moins trois enfants
N 81-34 27/10/81 ENN 81-10 20/11/1981	Majoration de pension aux agents ayant élevé au moins trois enfants
N 74-18 01/04/74 ENN 74-5 du 13/5/1974	Majoration de pension des agents ayant élevé un enfant handicapé physique
N. 84-23 du 15/05/84 ENN 84-5 du 31/7/1984	Droits à pension de réversion
N 80-03 du 28/01/80 ENN 80-2 du 22/2/1980	Droits à pension de réversion des conjoints divorcés ou séparés de corps
N. 81-32 du 21/10/81 ENN 81-9 du 13/11/1981	Partage de la pension de réversion en cas de divorce
N. 81-36 du 27/10/81 ENN 81-10 du 20/11/1981	Situation des veuves pensionnées

Référence/Date	Libellé ou objet du texte
N 81-39 du 29/10/81 ENN 81-10 du 20/11/1981	Réversion de la pension de l'agent féminin décédé
DP 33-211 du 12/07/78 ENN78-6 du 8/8/1978	Agents féminins mères d'un enfant handicapé
DP 37-43 de 28/07/1988 ENN 88-2 du 12/9/1988	Commission nationale d'invalidité
N 84-27 du 2/07/84 ENN 84-5 du 31/07/1984	Invalidité : – gestion par le service IVD des agents bénéficiaires d'avances provisionnelles ; – constitution et envoi des dossiers à soumettre à la commission nationale d'invalidité.
DP 37-14 du 7/11/1985 ENN 85-9 du 17/12/1985	Invalidité : – gestion par le service IVD des agents bénéficiaires d'avances provisionnelles.
DP 37-41 du 1 ^{er} /06/1988 ENN 88-2 du 12/9/1988	Rapatriés d'Afrique du Nord Application de la loi n° 87-503
N 68-62 du 15/07/68 ENN 69-10 du 19 août 1968	Condition d'attribution de la pension vieillesse proportionnelle aux agents mères de famille
DP 31-75 du 31/05/1976 ENN 76-6 06/09/1976	Bonifications d'annuités pour les agents déportés ou internés
N 99-04 25/01/1999 ENN 99-1 15/04/1999	Pensions d'ancienneté, d'invalidité, de réversion (dernier coefficient de rémunération d'activité)
Décision A -540 / B-410 du 15/03/1954 ENN 1.260 du 10/05/1954	Décision bénéfice agents accidentés du travail des prestations vieillesse analogues à celles des agents réformés de guerre

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord de branche du 21 juillet 2022

relatif aux textes à rénover

NOR : ASET2251131M

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 CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 5 de l'accord relatif au dialogue social de branche (ci-après DSB) du 4 février 2021 prévoit différents travaux concernant la mise à jour du corpus réglementaire applicable au niveau de la branche des industries électriques et gazières.

À cette occasion, les signataires de l'accord DSB ont convenu de la nécessité de faire évoluer ce corpus réglementaire constitué par les décisions des établissements EDF et Gaz de France prises avant la loi n° 2000-108 du 10 février 2000 et rendues applicables aux entreprises de la branche des IEG par application des dispositions de l'article 1^{er} du statut national du personnel des IEG dans sa rédaction alors applicable. L'objectif est de le rendre plus adapté aux réalités et besoins actuels des salariés et des entreprises, par accords de branche étendus conformément à l'article L. 161-4 du code de l'énergie.

Dans ce cadre, un groupe de travail paritaire a été constitué pour procéder à l'analyse de ce corpus et convenir d'une première liste de textes qu'il conviendrait de faire évoluer.

I. Objet du présent accord

L'objet du présent accord est de convenir d'une liste de textes à rénover, d'une méthodologie et d'un calendrier de ces rénovations. Il fixe ainsi une liste de thématiques avec les textes de branche y afférents identifiés comme devant faire l'objet d'une rénovation, par la négociation collective de branche.

La liste des thématiques ainsi que le séquençement de négociation arrêté par les parties au présent accord sont ainsi fixés :

- dotations vestimentaires ;
- report de congés annuels ;
- embauche/recrutement^[1] ;
- santé/protection sociale ;
- congés familiaux ;
- mobilité ;
- déplacements ;
- ICFS.

Les textes analysés et considérés comme devant être rénovés associés à chacune de ces thématiques figurent en annexe 1.

Chacune de ces thématiques fera l'objet d'une négociation.

Les parties s'engagent à traiter l'ensemble des thèmes identifiés ci-dessus au plus tard avant le 31/12/2025 et l'ordre de traitement défini précédemment pourra évoluer en fonction de l'actualité et des autres sujets inscrits à l'agenda social, sous réserve de la consultation de la CPPNI.

II. Méthodologie

Pour chaque thématique, une négociation de branche sera ouverte.

À cette occasion :

- dans le cadre strict de la thématique, un recensement exhaustif des textes concernés à rénover sera fait paritairement. La liste de textes identifiée dans le présent accord pourra être ainsi complétée ;
- ces textes seront identifiés au sein de chaque accord « thématique » ;
- l'accord se substituera à l'ensemble des textes identifiés et sera ainsi autoportant ;
- l'accord prévoira toute mesure de transition nécessaire.

Ces travaux seront planifiés au calendrier social de la branche des IEG sur les années 2022, 2023, 2024 et 2025 à raison de deux thématiques par année en moyenne^[2].

Le programme indicatif de travail suivrait le cadencement suivant :

- en 2022 : dotations vestimentaires/report de congés annuels ;
- en 2023 : embauche /recrutement^[3] et santé/protection sociale ;
- en 2024 : congés familiaux et mobilité ;
- en 2025 : déplacements et ICFS.

La CPPNI sera informée annuellement sur l'avancée des travaux découlant du présent accord.

Tous les textes auxquels se substitueront les accords de branche conclus dans le cadre du processus prévu par le présent accord seront archivés sur le site du SGE des IEG et resteront ainsi accessibles à l'ensemble des salariés et pensionnés de la branche des IEG. Il est rappelé que les textes de branche restent en vigueur jusqu'à l'acte qui y met fin.

[1] Si le sujet est traité dans le cadre de la négociation « Classification rémunération » cette thématique sera remplacée par « Mobilité ».

[2] À partir de 2023.

[3] Si le sujet est traité dans le cadre de la négociation « Classification rémunération » cette thématique sera remplacée par « Mobilité ».

III. Clauses finales

3.1. 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.

En raison de sa nature, il ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

3.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt et est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 31 décembre 2025.

3.3. Révision

Il pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par le code du travail.

3.4. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

3.5. Extension

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

Fait à Paris, le 21 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

**Textes analysés, considérés comme devant être renouvelés,
associés à chacune des thématiques définies à l'article 1^{er} du présent accord**

Thématique	Texte concerné
Dotation vestimentaire	PERS 618 – Dotations vestimentaires
	PERS 633 – Dotations vestimentaires
Report de congés annuels	PERS 281 – Congés annuels – Possibilités exceptionnelles de report
Déplacement	PERS 793 – Indemnités de déplacements
	DP17-4 – Modalités de revalorisation des barèmes de frais de déplacement (Pers 793 paragraphe 12 alinéas 2 et 3)
	PERS 691 – Indemnités grands déplacements
Congés familiaux	N77-01 – Congé d'adoption
	N78-07 – Congé d'adoption
	DP34-13 – Respect de la vie privée des agents
	DP 131-138 – Autorisations d'absence des agents représentants d'associations familiales
	DP31-133 – Autorisations d'absence à l'occasion de la rentrée scolaire
	DP36-146 – Congés pour l'éducation des enfants en bas âge, protection sociale et mutualiste
Indemnité compensatrice de frais spéciaux	N69-85 ICFS – Indemnité compensatrice de frais spéciaux
	N80-21 ICFS – Indemnité compensatrice de frais spéciaux
	N80-36 ICFS – Indemnité compensatrice de frais spéciaux
	N97-05 ICFS – Indemnité compensatrice de frais spéciaux
	N97-05A ICFS – Indemnité compensatrice de frais spéciaux
Embauche/recrutement	Pers 201 (admission au stage/titularisation) – recrutement CDI
	Pers 914 (recrutement avec expérience prof.)
	PERS 925 – Embauche, insertion, rémunération des jeunes cadres
	PERS 952 – Embauche, insertion, rémunération des jeunes techniciens supérieurs
	PERS 954 – Recrutement de personnel du collège exécution
	N96-05 – Embauche des jeunes cadres. Classement des formations

Thématique	Texte concerné
Mobilité (et publication de postes dans les ELD)	N70-49 – Réformes de structures et d'organisation, transferts de lieu de travail, indemnisation habitat
	PERS 309 – Changement de résidence (modalité d'application de l'article 30)
	PERS 590 – Publication des vacances de postes dans les entreprises non nationalisées. Mutations externes à EDF GDF
	DP19-12 – Publication de postes vacants
	DP 31-38 – Publication de postes vacants
	PERS 927 – Mouvements de personnel publicité des postes des GF. 1 à 6 et 7 à 11
Santé et protection sociale ^[1]	DP23-36 – Durée d'attribution des prestations salariales en cas de maladie et de longue maladie
	DP37-07- Accident du travail. Accident survenant en dehors de la circonscription de la caisse d'affiliation de la victime
	DP37-29 – Accidents graves du travail d'origine électrique ou non électrique
	DP37-33 – Accidents du travail ; taux d'IPP inférieurs à 10 %, indemnités en capital
	DP37-35 – Accidents du travail ; taux d'IPP inférieurs à 10 %, indemnités en capital
	DP37-50 – Accidents du travail, maladies professionnelles, point de départ des rentes d'ayants droits
	Pers 97 – Thématique incluse des agents déficients
	PERS 132 – Rémunération et contrôle médical des agents temporaires
[1] Les parties conviennent d'intégrer aussi à ces travaux la Pers 268, non étendue au niveau de la branche des IEG.	

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220360-000922

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
