



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** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2022-39
8 octobre 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° 2022-39 du 8 octobre 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° 2022-39.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-39 du 8 octobre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 184 Imprimerie de labeur : avenant du 5 septembre 2022 à l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences.....	5
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 23 juin 2022 relatif à la transposition de la mesure dite « Laforcade » issue du « Ségur » de la santé aux métiers socio-éducatifs des UGECAM	7
IDCC 275 Transport aérien. Personnel-sol : accord du 19 juillet 2022 relative aux classifications professionnelles (annexe IV de la convention collective)	10
IDCC 898 Métallurgie (Allier) : avenant du 10 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	53
IDCC 953 Charcuterie-détail : avenant n° 32 du 11 octobre 2017 relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé.....	57
IDCC 1007 Métallurgie (région de Thiers) : avenant du 10 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	69
IDCC 1315 Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : accord autonome du 7 juillet 2022 relatif à la journée de fête locale.....	73
IDCC 1315 Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : avenant du 7 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	76
IDCC 1369 Métallurgie (Loire-Atlantique) : accord du 12 juillet 2022 relatif aux indemnités de panier, aux jours fériés et ponts, au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale	79
IDCC 1369 Métallurgie (Loire-Atlantique) : avenant du 12 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	84
IDCC 1586 Charcutières-industries : accord du 1 ^{er} septembre 2022 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1 ^{er} septembre 2022.....	86
IDCC 1627 Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : avenant du 1 ^{er} juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	90
IDCC 1885 Métallurgie (Côte-d'Or) : avenant n° 2022-02 du 16 septembre 2022 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2022	94
IDCC 2272 Assainissement-maintenance industrielle : avenant n° 40 du 30 août 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} septembre 2022.....	100

IDCC 2335 Assurance-agences-générales. Personnel : avenant n° 6 du 5 juillet 2022 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	103
IDCC 2706 Administrateur-mandataire : accord du 22 janvier 2021 à l'avenant du 5 octobre 2019 à l'accord du 5 février 2009 relatif au régime de prévoyance	106
IDCC 2931 Marchés financiers : accord du 14 septembre 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2022.....	110
IDCC 3241 Télédiffusion : avenant n° 4 du 5 septembre 2022 relatif au dispositif de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)	112

Avenant du 5 septembre 2022

à l'accord du 30 octobre 2015
relatif à la formation et au développement des compétences

NOR : ASET2251222M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs de la branche de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 184) souhaitent élargir les possibilités d'utilisation de la contribution conventionnelle instituée par l'accord du 30 octobre 2015 relatif à la formation et au développement des compétences à la formation continue des demandeurs d'emploi.

Ils concluent à cette fin le présent avenant.

Article 1^{er} | Formation des demandeurs d'emploi

À la fin de l'article 8.2 de l'accord du 30 octobre 2015, il est ajouté un tiret juste avant le point 3 ainsi rédigé :

« – les actions de formation continue des demandeurs d'emploi. »

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Article 3 | Date d'application

Le présent accord est applicable dès sa signature par les parties.

Article 4 | Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 5 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 23 juin 2022

relatif à la transposition de la mesure dite « Laforcade »
issue du « Ségur » de la santé aux métiers socio-éducatifs des UGECAM

NOR : ASET2251210M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les pouvoirs publics, ainsi que les employeurs et fédérations syndicales se sont engagés lors de la conclusion en mai 2021 des accords dits « Laforcade » à tenir une conférence sociale concernant les métiers de l'accompagnement de la filière socio-éducative.

Lors de cette conférence des métiers, tenue le 18 février 2022, le Premier ministre a annoncé avec le président de l'assemblée des départements de France une revalorisation des métiers de la filière socio-éducative du secteur sanitaire, médico-social et social ainsi qu'un plan de mobilisation pour l'attractivité du travail social.

Le présent accord a ainsi pour objet de définir les conditions de mise en œuvre de la transposition de la mesure de complément de rémunération pour les personnels socio-éducatifs des UGECAM.

Le présent accord bénéficie aux salariés qui réunissent les conditions cumulatives prévues aux articles 1.1 et 1.2 ci-dessous :

1.1. Établissements et services concernés

Bénéficient des dispositions du présent accord les salariés travaillant dans les établissements et services médico-sociaux (ESMS) relevant de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF).

1.2. Emplois éligibles

Bénéficient des dispositions du présent accord les salariés exerçant à titre principal l'un des emplois visés ci-dessous, dès lors qu'ils relèvent de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 :

- éducateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction) ;
- encadrant éducatif de nuit, surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrants éducatifs de nuit ;
- maîtres et maîtresses de maison ;
- éducateur de jeunes enfants, dès lors qu'il intervient dans un établissement ou service médico-social ou social des secteurs mentionnés *infra* ;
- moniteur éducateur ;
- moniteur d'atelier ;
- chef d'atelier ;
- responsable ou encadrant technique d'atelier ;
- moniteur d'enseignement ménager ;
- assistant de service social ou assistant social spécialisé ;
- technicien de l'intervention sociale et familiale ;
- conseiller en économie sociale et familiale ;
- psychologue ou neuropsychologue ;
- cadre de service éducatif et social, paramédical ;
- responsable et coordonnateur de secteur ;
- chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical ;
- mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales ;
- animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables ;
- techniciens en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistes, les codeurs LPC) ;
- formateur professionnel ;
- moniteur de formation ;
- ergonomes ;
- chargé d'insertion professionnelle, de l'animation ;
- assistants sociaux éducatifs ;
- intervenant en activité physique adaptée.

En complément, pour tenir compte de la disparité des intitulés de métiers/emplois rencontrés dans les différentes conventions collectives, sont également éligibles les professionnels qui exercent de manière effective et à titre principal, les fonctions de la filière médico socio-éducative. L'exercice principal correspond à une fonction exercée, *a minima*, à hauteur de 50 % du temps de travail envisagé. De même, sont également éligibles les personnels travaillant dans le sec-

teur médicosocial et contribuant à l'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires.

Article 2 | Montant et modalités de versement

Les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient d'un complément mensuel dit « Ségur de la santé » égal à 238 euros brut pour un temps plein. Ce complément est versé sur 12 mois.

Le montant du complément mensuel est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant dudit complément est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Le complément mensuel est exclu de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Article 3 | Modalités de mise en œuvre

Le complément « Ségur de la santé » sera versé à compter du mois de septembre 2022 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2022.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 4 | Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant

Le paiement du complément mensuel est conditionné à sa compensation par les pouvoirs publics.

Cette disposition constitue la condition essentielle du présent accord.

Article 5 | Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 23 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Accord du 19 juillet 2022
relative aux classifications professionnelles
(annexe IV de la convention collective)

NOR : ASET2251209M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFTD ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'avenant n° 91 avait pour objet d'actualiser les classifications professionnelles en adaptant la grille de classification aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur aérien et de prendre en compte leurs impacts sur les emplois et les compétences. Cette nouvelle grille a permis en outre de faciliter la construction de parcours professionnels à travers un socle de compétences et d'aptitudes commun à chacun des niveaux hiérarchiques.

De plus, dans le cadre de la mise en œuvre de cette grille de classification renouvelée, les partenaires sociaux ont réaffirmé le nécessaire engagement des entreprises appliquant cette convention collective à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés. Elles ont en outre l'obligation de veiller à atteindre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et de respecter le principe de non-discrimination.

Les parties signataires de l'accord salarial du 25 janvier 2022 se sont engagées à ouvrir des discussions sur les classifications à compter du printemps 2022.

Dans ce contexte, des négociations se sont ouvertes à compter d'avril 2022.

La nouvelle grille de classification est ainsi l'aboutissement de plusieurs réunions de négociation.

La volonté des parties ayant guidé ces travaux a été d'une part, de simplifier la grille en supprimant les coefficients très peu utilisés tout en conservant une cohérence d'emploi et de parcours professionnels, en facilitant les passerelles et la progression professionnelle, de permettre de s'inscrire dans l'avenir et de renforcer l'attractivité du secteur.

Elle a également été d'autre part, de conserver la structuration générale de la grille avec les filières existantes ainsi que les principes généraux et la méthode de classification.

L'annexe IV à la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol relative aux classifications professionnelles se structure ainsi toujours en quatre parties :

- partie I : présentation de la grille de classification professionnelle et mise en œuvre ;
- partie II : grille de classification professionnelle ;
- partie III : grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères ;
- partie IV : clauses générales.

Partie I Présentation et mise en œuvre de la grille de classification professionnelle

Partie I.I Présentation générale et méthode de classification

La présente classification professionnelle concerne exclusivement les salariés non-cadres.

La classification professionnelle est dite mixte. Elle conserve son caractère Parodi, illustré par une liste d'emplois repères rattachés à des coefficients, et met en exergue des critères classants qui étaient sous-jacents dans la grille de classification précédente.

Article 1^{er} | Filières

Les organisations signataires conviennent que les activités exercées au sein de la branche du transport aérien s'articulent autour de cinq filières :

- **filière exploitation** : elle regroupe l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer le traitement du vol et les missions associées (les prestations aéroportuaires, le traitement des bagages et du fret, l'acheminement de personnes, etc.), ainsi que l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer le traitement de l'aéronef lors de la touchée, de l'atterrissage au décollage, et la gestion du risque (sécurité/sûreté) ;
- **filière logistique** : elle regroupe l'ensemble des activités permettant de gérer, organiser et maîtriser les flux physiques (produits, marchandises...) et d'informations, ainsi que l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer la préparation et la fabrication des produits, notamment dans le domaine de la restauration aérienne (catering) ;
- **filière maintenance** : elle regroupe l'ensemble des activités de maintien en état de navigabilité d'un aéronef, de modification, fabrication et maintenance de pièces de structures ou systèmes de l'aéronef, ainsi que l'ensemble des activités de maintien en état des engins de manutention/transport et des équipements aéronautiques, et de conception et maintenance des infrastructures, installations et bâtiments aéroportuaires ;
- **filière relation clients** : elle regroupe l'ensemble des activités destinées à répondre aux besoins des clients : accompagnement, services, vente et après-vente ;
- **filière supports** : elle regroupe l'ensemble des activités de gestion des ressources et des moyens communs aux différents métiers de l'entreprise (administration, communication, économie-finances, environnement, juridique, qualité, ressources humaines, sécurité-sûreté, systèmes d'information...).

Article 2 | Niveaux hiérarchiques

La grille de classification, divisée en niveaux hiérarchiques et échelons, se présente de la façon suivante :

Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Échelon
1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1
2 ^e niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1
		2
3 ^e niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1
		2
4 ^e niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1
		2
5 ^e niveau	BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1
		2

Les diplômes souhaités et/ou compétences exigées sont à associer aux critères classants définis à l'article 4 afin de positionner un emploi sur la grille de classification.

Concernant le premier niveau hiérarchique, qui est le seul à n'avoir qu'un échelon (coefficient 160), les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de conserver cette opportunité d'entrée dans l'emploi pour des salariés n'ayant pas de formation initiale ou peu ou pas d'expérience professionnelle. À ce titre, un parcours d'accompagnement combinant expérience et/ou formation professionnelle doit permettre à ces salariés d'évoluer vers un niveau hiérarchique supérieur dans un délai de 12 mois.

Les trois premiers niveaux sont régis par les dispositions de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la présente convention collective nationale, et les quatrième et cinquièmes niveaux sont régis par son annexe II « Agents d'encadrement et techniciens ».

Enfin, concernant les diplômes et/ou les compétences exigées, il est rappelé que ces connaissances et compétences peuvent être acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par l'expérience. Cette expérience peut être validée par la validation des acquis de l'expérience (VAE) que les partenaires sociaux souhaitent voir développée au sein de la branche.

Article 3 | Emplois repères génériques

La grille de classification professionnelle est construite autour d'emplois repères dont les intitulés sont génériques et rattachés à une des cinq filières métiers.

Chaque emploi repère générique est classé dans l'un des échelons d'un niveau hiérarchique de la grille et est affecté d'un coefficient.

En vue de mieux appréhender l'utilisation des emplois repères génériques, la partie III du présent avenant prévoit un tableau de rattachement entre les emplois repères génériques de la grille rénovée et les emplois repères. Pour certains d'entre eux, les fonctions essentielles ont été complétées.

Article 4 | Critères classants

La grille de classification professionnelle s'appuie sur trois critères classants. Pour chacun des niveaux hiérarchiques et des échelons qui les composent, les critères classants correspondent à un degré d'exigence en matière :

- de complexité et de technicité de l'activité mise en œuvre ;
- d'autonomie et d'initiatives, comprises comme la latitude des actions du salarié dans l'organisation de son travail ;
- et d'animation et de coordination des activités et/ou des collaborateurs.

Les critères classants sont communs à toutes les filières et ne sont pas hiérarchisés les uns par rapport aux autres.

(Voir page suivante.)

Niveau hiérarchique	Échelon	Critères classants		
		Complexité/Technicité de l'activité	Autonomie/Initiatives	Animation/Coordination
1	1	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur	
2	1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	2	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
3	1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
	2	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	

Niveau hiérarchique	Échelon	Critères classants		
		Complexité/Technicité de l'activité	Autonomie/Initiatives	Animation/Coordination
4	1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
	2	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.

Niveau hiérarchique	Échelon	Critères classants		
		Complexité/Technicité de l'activité	Autonomie/Initiatives	Animation/Coordination
5	1	<p>Analyse des données complexes.</p> <p>Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés.</p> <p>Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p>	<p>Prend des initiatives en toute situation.</p> <p>Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p>	<p>Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés.</p> <p>Participe au développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p> <p>L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.</p>
	2	<p>Analyse des données complexes.</p> <p>Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés.</p> <p>Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p>	<p>Prend des initiatives en toute situation.</p> <p>Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p>	<p>À la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle.</p> <p>Assure le développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p> <p>L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.</p> <p>S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.</p>

Article 5 | *Méthode de classification*

Pour positionner un emploi dans la grille de classification, l'entreprise suit les étapes suivantes :

Rédiger le descriptif de l'emploi qui sera utilisé afin de pouvoir le positionner dans la grille de classification.



Déterminer l'activité principale du poste afin d'identifier la filière dans laquelle est classé l'emploi.



Rechercher l'emploi repère générique adéquat au sein de la grille de classification de la filière préalablement identifiée (Partie II). Pour cela, l'entreprise évalue l'emploi en définissant l'expérience professionnelle exigée ou le diplôme souhaité et en analysant ses grandes caractéristiques au regard des critères classants. Les critères classants servent alors d'outil d'aide à la décision, facilitant la détermination du niveau et de l'échelon de l'emploi concerné.



Si l'emploi figure dans la grille de correspondance entre les emplois repères et les emplois repères génériques de la grille renouvelée (partie III) ou se rapproche d'un de ces emplois repère, le rattacher directement à l'emploi repère générique correspondant.

Partie I.II Mise en œuvre

Article 1^{er} | *Salaire*

En application de la grille de classification, l'emploi du salarié se voit affecté un coefficient, lequel détermine le salaire minimum mensuel hiérarchique tel que défini à l'article 2 des annexes II et III de la présente convention collective nationale. Dès lors qu'est respecté le salaire minimum hiérarchique, les entreprises déterminent le salaire, sans qu'il n'y ait de maximum défini par coefficient.

Le changement de grille de classification ne constitue pas une modification des clauses essentielles du contrat de travail. Il n'entraîne pas de diminution du salaire de base du salarié.

Les salariés positionnés sur un coefficient supprimé dans la nouvelle grille issue de cet avenant seront positionnés sur le coefficient immédiatement supérieur dans leur filière. L'affectation d'un coefficient hiérarchique immédiatement supérieur ne constitue pas une modification des clauses essentielles du contrat de travail.

■ Ainsi, dans la filière exploitation :

- les salariés positionnés au coefficient 170 en tant qu'agent exploitation qualifié 1.2, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 175 en tant qu'agent exploitation qualifié 1.2 ;
- les salariés positionnés au coefficient 180 en tant qu'agent exploitation qualifié 2.1, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 185 en tant qu'agent exploitation qualifié 2.

■ Ainsi, dans la filière logistique :

- les salariés positionnés au coefficient 170 en tant qu'agent de logistique qualifié 1.2, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 175 en tant qu'agent de logistique qualifié 1.2 ;
- les salariés positionnés au coefficient 215 en tant qu'agent de logistique très qualifié 2.1, seront à l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 220 en tant qu'agent de logistique très qualifié 2.

■ Ainsi, dans la filière maintenance :

- les salariés positionnés au coefficient 170 en tant qu’agent de maintenance qualifié 1.2, seront à l’entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 175 en tant qu’agent de maintenance qualifié 1.2 ;
- les salariés positionnés au coefficient 215 en tant qu’agent de maintenance très qualifié 2.1, seront à l’entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 220 en tant qu’agent de maintenance très qualifié 2.

■ Ainsi, dans la filière relation clients :

Les salariés positionnés au coefficient 180 en tant qu’agent de relation clients qualifié 2.1, seront à l’entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 185 en tant qu’agent de relation clients qualifié 2.

■ Ainsi, dans la filière supports :

- les salariés positionnés au coefficient 170 en tant qu’agent de supports qualifié 1.1, seront à l’entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 175 en tant qu’agent de supports qualifié 1 ;
- les salariés positionnés au coefficient 180 en tant qu’agent de supports qualifié 2.1, seront à l’entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 185 en tant qu’agent de supports qualifié 2 ;
- les salariés positionnés au coefficient 215 en tant qu’agent de supports très qualifié 2.1, seront à l’entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification positionnés au coefficient 220 en tant qu’agent de supports très qualifié 2.

Article 2 | Évolution professionnelle

La présente grille de classification s’inscrit dans la politique de l’emploi de la branche, favorisant ainsi la construction de parcours professionnels :

- en structurant les emplois au sein de cinq filières ;
- en créant de nouveaux emplois repères génériques ouvrant des opportunités d’évolution ;
- et en précisant, à travers les définitions des critères classants, des niveaux de compétences croissants et transverses aux cinq filières.

En effet, les critères classants, en définissant les différents niveaux de compétences requis au sein de chaque échelon de chaque niveau hiérarchique, favorisent l’évolution professionnelle du salarié et élargissent les possibilités de mobilité professionnelle au sein d’une même filière ou inter-filières.

Ainsi, les parties signataires invitent les entreprises à utiliser le vivier des salariés positionnés dans le 2^e échelon d’un niveau hiérarchique N afin d’alimenter les postes du 1^{er} échelon du niveau N + 1. Cette évolution professionnelle peut s’appuyer sur divers dispositifs de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent que certains métiers du transport aérien requièrent des formations ou certifications spécifiques nécessaires à l’exercice de la profession et conviennent qu’elles doivent être reconnues dans les politiques d’emploi des entreprises. À ce titre, en fonction des besoins existants ou dans le cadre d’une démarche de gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences (GPEC), les entreprises sont invitées à faciliter l’accès à la formation. Cet accès permet :

- d’une part, le développement ou le maintien dans l’emploi des salariés, leur permettant ainsi de construire leur projet de parcours professionnel pouvant aboutir à une évolution de leur positionnement ;

- d'autre part, pour les entreprises, de disposer d'un capital humain de compétences et d'expertise dans l'environnement du transport aérien international qui connaît une concurrence exacerbée.

De même, il est rappelé que l'évolution d'un salarié d'un emploi repère générique vers un emploi repère générique de niveau supérieur est du ressort de la politique de l'emploi de l'entreprise.

Partie II Grille de classification professionnelle

(Voir page suivante.)

Grille de classification – Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coeffi- cient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent d'exploitation	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	2 ^{ème} niveau niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	165	Agent d'exploitation qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
				175	Agent d'exploitation qualifié 1.2			
				2	185	Agent d'exploitation qualifié 2	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.

Grille de classification – Filière EXPLOITATION

OUVRIER ET EMPLOYE	3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent d'exploitation très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
				200	Agent d'exploitation très qualifié 1.2			
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINA- TION	4 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	2	220	Agent d'exploitation très qualifié 2	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
				1	235			
			2			245	Technicien d'exploitation 2	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.
				Agent de coordination d'exploitation 2	Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.			

Grille de classification - Filière LOGISTIQUE

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de logistique	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	2 ^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	165	Agent de logistique qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
				175	Agent de logistique qualifié 1.2			
			2	185	Agent de logistique qualifié 2	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
	3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent de logistique très qualifié 1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
			2	220	Agent de logistique très qualifié 2			

Grille de classification - Filière LOGISTIQUE

TECHNICIEN ET AGENT DE COORDI- NATION	4 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de logistique 1 Agent de coordination de logistique 1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
				245	Technicien de logistique 2 Agent de coordination de logistique 2			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1	260	Technicien supérieur de logistique 1.1 Agent d'encadrement de logistique 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.
				270	Technicien supérieur de logistique 1.2			

Grille de classification - Filière LOGISTIQUE

TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	295	Technicien supérieur de logistique 2	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étude, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
CADRE	1 ^{er} niveau			300	Agent d'encadrement de logistique 2	Cf. Annexe I de la CCN TA PS		

Grille de classification – Filière MAINTENANCE

Critères classants						
	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Complexité / Technicité de l'activité
						Autonomie / Initiatives
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de maintenance	Tâches simples.
	2 ^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	165	Agent de maintenance qualifié 1.1	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.
				175	Agent de maintenance qualifié 1.2	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.
			2	190	Agent de maintenance qualifié 2	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
	3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent de maintenance très qualifié 1	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.
			2	220	Agent de maintenance très qualifié 2	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.

Grille de classification – Filière MAINTENANCE

TECHNICIEN ET AGENT DE COORDI- NATION	4^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de maintenance 1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de maintenance 1			
	5^{ème} niveau	BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	245	Technicien de maintenance 2	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de maintenance 2			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5^{ème} niveau		1	260	Technicien supérieur de maintenance 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.
					Agent d'encadrement de maintenance 1.1			
				270	Technicien supérieur de maintenance 1.2			L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.

Grille de classification – Filière MAINTENANCE

TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	295	<div>Technicien supérieur de maintenance 2</div> <div>Agent d'encadrement de maintenance 2</div>	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étude, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
	CADRE	1 ^{er} niveau			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS		

Grille de classification – Filière RELATION CLIENTS

Critères classants						
	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Complexité / Technicité de l'activité
						Autonomie / Initiatives
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de relation clients	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.
	2 ^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	175	Agent de relation clients qualifié 1	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.
			2	185	Agent de relation clients qualifié 2	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
	3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent de relation clients très qualifié 1.1	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.
				200	Agent de relation clients très qualifié 1.2	
			2	220	Agent de relation clients très qualifié 2	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.

Grille de classification – Filière RELATION CLIENTS

TECHNICIEN ET AGENT DE COORDI- NATION	4 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de relation clients 1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de relation clients 1			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1	245	Technicien de relation clients 2	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de relation clients 2			
				260	Technicien supérieur de relation clients 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.
					Agent d'encadrement de relation clients 1.1			
				270	Technicien supérieur de relation clients 1.2			

Grille de classification – Filière RELATION CLIENTS

TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	290	Technicien supérieur de relation clients 2	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étude, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
CADRE	1 ^{er} niveau			300	Agent d'encadrement de relation clients 2			

Cf. Annexe I de la CCN TA PS

Grille de classification – Filière SUPPORTS

		Critères classants				
		Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination		
OUVRIER ET EMPLOYE	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	
	1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de supports	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.
	2 ^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	175	Agent de supports qualifié 1	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.
			2	185	Agent de supports qualifié 2	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
			1	195	Agent de supports très qualifié 1.1	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
				200	Agent de supports très qualifié 1.2	Peut prendre des initiatives.
	3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	2	220	Agent de supports très qualifié 2	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.

Grille de classification – Filière SUPPORTS

TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de supports 1 Agent de coordination de supports 1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
	2			245	Technicien de supports 2 Agent de coordination de supports 2	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5^{ème} niveau	BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1	260	Technicien supérieur de supports 1.1 Agent d'encadrement de supports 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.
				270	Technicien supérieur de supports 1.2			

Grille de classification – Filière SUPPORTS

TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS et DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle: Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	290	<div>Technicien supérieur de supports 2</div> <div>Agent d'encadrement de supports 2</div>	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étude, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
	CADRE	1 ^{er} niveau		300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

Partie III Grille de correspondance entre les emplois repères génériques et les emplois repères

La partie III permet de mettre en correspondance les coefficients et emploi repères génériques avec les emplois repères « Parodi », auxquels sont associées des « fonctions essentielles de l'emploi ».

Il est à noter que certains emplois repères n'ont pas de « fonctions essentielles de l'emploi ». Dans ce cas, la grille de correspondance renvoie vers les définitions des critères classants (voir partie II de la présente annexe).

(Voir page suivante.)

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	1	160	Agent d'exploitation	Ouvrier de maintenance et de nettoyage	Effectue des travaux simples.
					Chauffeur	Assure la conduite des véhicules. Détient le permis V. L.
			165	Agent d'exploitation qualifié 1.1	Agent de chargement (1)	Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable et la conduite d'engins légers.
					Chauffeur qualifié	Assure la conduite des véhicules et assure des tâches annexes à l'emploi. Détient les permis V. L., T. C. et/ou P. L.
	2 ^{ème} niveau qualifié				Assistant piste (1)	Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidange (toilettes, etc.).
		1			Pompier aérodrome 1	Assure sur instructions et sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur, le secours, la protection et la prévention contre les incidents et accidents menaçant la sécurité des personnes et des biens.
			175	Agent d'exploitation qualifié 1.2	Assistant piste titulaire d'un C.Q.P. (1)	Effectue des opérations relatives au chargement, à la mise en place du matériel de piste, à la conduite d'engins, à l'arrivée et au placement avion, et des opérations de vidange (toilettes, etc.).
					Tractiste avion	Conduit les engins de tractage des avions.
					Agent d'exploitation 1	Contrôle la bonne marche des installations mises à disposition des clients dans l'aérogare.
					Agent de sûreté 1	Réalise des contrôles sur les passagers, le personnel et leurs bagages dans le cadre de l'accès à la zone réservée et aux aéronefs.

**Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière EXPLOITATION**

OUVRIER ET EMPLOYE	2 ^{ème} niveau qualifié	2	185	Agent d'exploitation qualifié 2	Assistant avion (1)	Assure des opérations d'assistance au sol de l'avion et notamment les arrivées et les départs au casque.
					Agent de trafic 1	Etablit sous la responsabilité d'un agent de qualification supérieur les documents de trafic conformément à la réglementation.
					Assistant avion titulaire d'un C.Q.P. (1)	Effectue des opérations d'assistance en piste et d'assistance au sol de l'avion, notamment les départs au casque et la conduite des engins de tractage des avions.
	3 ^{ème} niveau très qualifié	1	200	Agent d'exploitation très qualifié 1.2	Agent de sûreté 2	Exerce les tâches dévolues à l'agent de sûreté 1 avec une plus grande prise d'initiatives et une certaine autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
					Agent d'exploitation 2	Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec des initiatives dans un cadre limité.
					Agent de planning et de programmation personnel navigant	Etablit les rotations des équipages.
					Pompier aérodrome 2	Exerce les tâches du pompier aérodrome 1 avec une autonomie et en pouvant prendre des initiatives, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
					Agent de trafic 2	Outre les tâches dévolues à l'agent trafic 1, est autonome dans l'exercice de ses fonctions.
					Agent d'exploitation 3	Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie.
					Agent de sûreté 3	Exerce les tâches dévolues à l'agent de sûreté 2 avec une plus grande autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
2	220	Agent d'exploitation très qualifié 2	Contrôleur sûreté terrain	Contrôle la mise en œuvre des mesures de sûreté définies en amont en conformité avec la réglementation, y compris par les sous-traitants.		
			Régulateur personnel navigant	Gère en temps réel la mise en œuvre du planning du personnel navigant.		

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière EXPLOITATION

TECHNICIEN ET AGENT DE COORDI- NATION	4 ^{ème} niveau	1	235	Technicien d'exploitation 1	Technicien de trafic	Outre les tâches dévolues à l'agent de trafic, organise et supervise au sol toutes opérations d'assistance pré-vol et post-vol.
					Technicien d'opérations	Assure le traitement opérationnel des vols en liaison avec l'équipage technique.
		1	235	Agent de coordination d'exploitation 1	Agent AFIS (Air Flight Information Service) 1	Assure les services d'information et d'alerte dans la circulation d'aérodrome.
					Agent de coordination d'exploitation	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
					Coordinateur d'exploitation	Met à disposition des compagnies aériennes et des assistants aéroportuaires les installations terminales et les équipements en aérogare leur permettant de réaliser leurs opérations d'escale dans des conditions optimales.
					Voir critères classants (Partie II).	
					Voir critères classants (Partie II).	
		2	245	Technicien d'exploitation 2	Voir critères classants (Partie II).	
				Agent de coordination d'exploitation 2		

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière EXPLOITATION

TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau		260	Technicien supérieur d'opérations	Technicien supérieur d'exploitation	Conçoit les documents de vol et/ou analyse les paramètres de vol. Participe à la régulation des vols.
				Technicien supérieur d'exploitation	Agent AFIS (Air Flight Information Service) 2	Outre les tâches dévolues au technicien de trafic, assure la supervision au sol de l'ensemble des relations avec les intervenants internes et externes.
	1		260	Agent d'encadrement d'exploitation 1.1	Agent d'encadrement d'exploitation 1.1	Outre les tâches dévolues à l'agent AFIS 1, peut participer à la mise en œuvre de projets techniquement complexes.
				Agent d'encadrement d'exploitation 1.1	Agent d'encadrement d'exploitation 1.1	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.
				Agent d'encadrement d'exploitation	Agent d'encadrement d'exploitation	
			270	Technicien supérieur d'exploitation 1.2	Technicien supérieur d'exploitation 1.2	Coordonne avec son équipe de pompiers d'aérodromes le secours, la protection et la prévention contre les incidents et accidents menaçant la sécurité des personnes et des biens.
	2		290	Voir critères classants (Partie II).	Voir critères classants (Partie II).	
				Voir critères classants (Partie II).	Voir critères classants (Partie II).	
				Voir critères classants (Partie II).	Voir critères classants (Partie II).	
			300	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation	Voir critères classants (Partie II).
CADRE	1er niveau		300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS		

(1) Pour la mise en œuvre des emplois repères ayant la mention (1) et pour les nouveaux entrants dans l'emploi :

- Les nouveaux emplois repères et les coefficients hiérarchiques correspondants sont applicables aux nouveaux entrants dans l'emploi repère :
- d'agent de chargement dès lors qu'ils justifient de la formation de base piste validée, et qu'ils mettent en œuvre les activités de l'emploi repère ;
 - d'assistant piste, dès lors qu'ils détiennent le certificat de qualification professionnelle (CQP) assistant piste et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère ;
 - d'assistant avion, dès lors qu'ils détiennent le CQP assistant avion et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère.

**Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière LOGISTIQUE**

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	1^{er} niveau	1	160	Agent de logistique	Ouvrier ou employé	Effectue des tâches simples.
					Coursier	Trie et achemine les documents.
	2^{ème} niveau qualifié	1	165	Agent de logistique qualifié 1.1	Ouvrier spécialisé ou employé spécialisé	Exécute des travaux élémentaires.
					Ouvrier professionnel ou agent 1	Capable d'opérations liées à son métier avec un certain degré d'autonomie.
					Magasinier fret	Assure les opérations d'identification des colis (poids, étiquetage, état) et de magasinage à l'aide des engins propres à sa fonction.
					Agent de commissariat 1	Effectue les préparations des prestations et leur mise à bord.
					Agent de fret	Enregistre le fret en s'assurant du respect des conditions d'acceptation et en contrôlant les documents d'accompagnement et de taxation.
					Agent de commissariat 2	Gère les stocks et contrôle l'armement.
	3^{ème} niveau très qualifié	1	185	Agent de logistique qualifié 2	Ouvrier professionnel 2 ou agent 2	Capable de mener à bien des tâches plus complexes avec une autonomie reconnue.
					Ouvrier professionnel 3 ou agent très qualifié	Maîtrise l'ensemble de son métier. Capable d'initiatives, il peut exercer une coordination au niveau de l'exécution des tâches.
		2	220	Agent de logistique très qualifié 2		

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière LOGISTIQUE

TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4ème niveau	1	235	Technicien de logistique 1	Technicien 1	Dans la conduite de son travail est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des travaux.
					Technicien de fret	Traite et enregistre toutes expéditions présentant des particularités physiques ou documentaires, effectue les opérations en douane et résout les litiges éventuels.
					Technicien de commissariat	Coordonne et contrôle la mise à bord des prestations hotelières et/ou est responsable de l'armement sécurité.
		2	245	Agent de coordination de logistique 1	Agent de coordination	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
				Technicien de logistique 2	Technicien 2	Effectue de manière autonome toute opération liée à son métier. Participe éventuellement à leur définition ou à leur contrôle. Peut avoir la responsabilité technique du personnel de qualification moindre ou de même expérience de métier et/ou participe à leur formation pratique.
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5ème niveau	1	260	Agent de coordination de logistique 2	Voir critères classants (Partie II).	
				Technicien supérieur de logistique 1.1	Technicien supérieur 1	Est apte à réaliser les opérations techniques complexes, à définir des gammes de travail et à encadrer sur le plan pratique des personnels des groupes précédents.
				Agent d'encadrement de logistique 1.1	Agent d'encadrement	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.
				Technicien supérieur de logistique 1.2	Voir critères classants (Partie II).	
			270			

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière MAINTENANCE

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	1^{er} niveau	1	160	Agent de maintenance	Ouvrier de manutention et de nettoyage	Effectue des travaux simples.
	2^{ème} niveau qualifié	1	165	Agent de maintenance qualifié 1.1	Ouvrier spécialisé	Exécute des travaux élémentaires.
			175	Agent de maintenance qualifié 1.2	Ouvrier professionnel	Est chargé d'opérations exécutées sur les instructions et sous le contrôle d'un agent d'encadrement.
	3^{ème} niveau très qualifié	2	190	Agent de maintenance qualifié 2	Agent de maintenance aéroports 1	Réalise sur instructions des opérations courantes de maintenance préventive et curative sur les équipements et bâtiments aéroportuaires.
					Mécanicien 1	Exécute des travaux spécialisés concourant à la maintenance ne nécessitant pas d'initiatives importantes. Les fonctions ci-dessus décrites sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination.
					Agent de maintenance aéroports 2	Réalise des opérations courantes de maintenance préventive et curative sur les équipements et bâtiments aéroportuaires en pouvant être amené à prendre des initiatives.
		2	220	Agent de maintenance très qualifié 2	Mécanicien 2	Effectue des tâches relatives à l'entretien ou à la révision de matériels ou d'équipements. Est capable, notamment, d'apprécier l'importance de défauts ou avaries constatés par lui-même ou par du personnel moins qualifié et de prendre des initiatives de réglage, de réparation ou de remplacement (total ou partiel) autorisées au cours de l'entretien. Ces fonctions sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination.

Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière MAINTENANCE

TECHNICIEN ET AGENT DE COORDI- NATION	4ème niveau	1	235	Technicien de maintenance 1	Technicien 1 Maintenance avionique mécanique	Dans la conduite de son travail et des dépannages ou révisions, est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des opérations d'entretien, de révision ou de réglage.
					Technicien de maintenance aéroports 1	Assure les interventions préventives et curatives sur les équipements et bâtiments afin de garantir la continuité de fonctionnement des installations, tout en contribuant à l'amélioration et aux modifications nécessaires.
				Agent de coordination de maintenance 1	Agent de coordination Maintenance avionique mécanique	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
					Technicien 2 Maintenance avionique mécanique	Effectue de manière autonome des opérations d'entretien ou de révision ou participe à leur définition ou à leur contrôle.
		2	245	Technicien de maintenance 2	Technicien de maintenance aéroports 2	Peut avoir la responsabilité technique de personnels de qualification moindre et/ou participe à leur formation.
						Assure les interventions préventives et curatives sur les équipements et bâtiments afin de garantir la continuité de fonctionnement des installations, tout en contribuant à l'amélioration et aux modifications nécessaires. Prend des initiatives de façon courante.
				Agent de coordination de maintenance 2	Voir critères classants (Partie II).	

**Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière MAINTENANCE**

TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5ème niveau			1	260	Technicien supérieur de maintenance 1.1	Technicien supérieur 1 Maintenance avionique mécanique	Est apte à réaliser des opérations techniques complexes, à définir un programme d'entretien et à encadrer des personnels des groupes précédents.
	Agent d'encadrement de maintenance 1.1	Conducteur de travaux	Vérifie l'application des règles et consignes du maître d'ouvrage, notamment en matière de sécurité, et veille à la qualité des prestations en cours de réalisation pour les chantiers qui lui sont confiés.					
		Agent d'encadrement Maintenance avionique mécanique	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.					
	Technicien supérieur de maintenance 1.2	Voir critères classants (Partie II)						
	Technicien supérieur de maintenance 2.1	Technicien supérieur 2 Maintenance avionique mécanique	Etudie, prépare et rédige les documents techniques relatifs à sa spécialité : effectue ou dirige l'exécution de travaux complexes, de tâches de formation ou de contrôle.					
CADRE	1er niveau	2	295	Agent d'encadrement de maintenance 2.1	Agent d'encadrement supérieur Maintenance avionique mécanique	Voir critères classants (Partie II).		
						300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS	

**Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière RELATION CLIENTS**

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	1	160	Agent de relation clients	Agent d'accueil	Est chargé de recevoir le public, de le renseigner, de l'orienter.
	2 ^{ème} niveau qualifié	1	175	Agent de relation clients qualifié 1	Agent de passage 1	Effectue les opérations d'enregistrement et d'accueil.
					Agent d'accueil et d'information aéroports 1	Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonces micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé.
					Agent parcs et accès 1	Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs).
		2	185	Agent de relation clients qualifié 2	Agent de réservation 1	Effectue les opérations relatives à la réservation (ventes par téléphone, passagers individuels, agences de voyage).
					Agent de comptoir 1	Effectue les opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport.
					Agent de passage 2	Outre les tâches dévolues à l'agent de passage 1, assure les opérations de transit et de correspondance.
					Agent d'accueil et d'information aéroports 2	Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonces micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé. Peut être amené à prendre des initiatives dans un cadre limité.
					Agent parcs et accès 2	Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs). Peut être amené à prendre des initiatives dans un cadre limité.

**Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière RELATION CLIENTS**

3^{ème} niveau très qualifié	1	195	Agent de relation clients très qualifié 1.1	Agent de réservation 2	Effectue toutes opérations complexes relatives à la réservation.
				Agent de comptoir 2	Effectue toutes opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport (constructions tarifaires).
				Agent de passage 3	Outre les tâches dévolues à l'agent de passage 2, est capable de résoudre les litiges liés aux opérations de débarquement et d'embarquement dont les litiges bagages.
				Agent d'accueil et d'information aéroports 3	Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonces micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé. Peut être amené à prendre des initiatives.
				Agent parcs et accès 3	Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs). Peut être amené à prendre des initiatives.
4^{ème} niveau ET AGENT DE COORDINATION	2	220	Agent de relation clients très qualifié 2	Agent de contrôle réservation	Gère la modulation de l'offre en réservation.
				Technicien commercial	Personnel expérimenté dans les différentes fonctions (réservations, contrôle, ventes) l'amenant, outre la résolution de problèmes complexes, à concevoir des procédures et leurs moyens de mise en œuvre.
	1	235	Technicien de relation clients 1	Attaché commercial	Mène une action de vente auprès des personnes ou organismes susceptibles d'utiliser les produits.
				Délégué commercial aéroports	Assure le démarchage de l'ensemble du réseau de distribution pour commercialiser les services et installations et promouvoir le réseau aérien de la plateforme aéroportuaire.
				Chargé de gestion commerciale aéroports	Assure la commercialisation et la gestion des activités de commerce et d'immobilier en étant l'interlocuteur privilégié des clients, ainsi que la gestion et le suivi des contrats.
				Agent de coordination commercial	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
				Superviseur parcs et accès	Supervise le fonctionnement des parcs et accès en coordonnant les équipes, les activités annexes et les interventions de la maintenance. Contrôle les recettes perçues et les exceptions tarifaires, et veille à la sécurité et à la qualité de service fournis aux clients.

**Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière RELATION CLIENTS**

TECHNICIEN ET AGENT DE COORDI- NATION	4ème niveau	2	245	Technicien de relation clients 2	Voir critères classants (Partie II).
				Agent de coordination de relation clients 2	Voir critères classants (Partie II).
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5ème niveau	1	260	Technicien supérieur de relation clients 1.1	Voir critères classants (Partie II).
				Agent d'encadrement de relation clients 1.1	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.
					Agent d'encadrement commercial
CADRE	1er niveau	2	270	Technicien supérieur de relation clients 1.2	Voir critères classants (Partie II).
				Technicien supérieur de relation clients 2	Voir critères classants (Partie II).
				Agent d'encadrement de relation clients 2	Agent d'encadrement commercial supérieur Voir critères classants (Partie II).
			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS	

**Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière SUPPORTS**

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
OUVRIER ET EMPLOYE	1^{er} niveau	1	160	Agent de supports	Employé administratif	Exécute les tâches administratives simples à partir de consignes précises et détaillées.
	2^{ème} niveau qualifié	1	175	Agent de supports qualifié 1	Agent administratif 1	Traite des informations en vue de rédaction simple, de la mise à jour de documents, de suivi de dossiers, sur la base d'instructions détaillées qui lui sont fournies (y compris sur le mode opératoire).
					Agent comptable 1	Enregistre les données et exécute les opérations comptables courantes à partir de directives d'un comptable d'un niveau hiérarchique supérieur.
		2	185	Agent de supports qualifié 2	Secrétaire 1	Exécute les travaux de secrétariat d'une unité, assiste le ou les responsables pour la tenue des dossiers et réunions.
	3^{ème} niveau très qualifié	1	195	Agent de supports très qualifié 1.1	Agent administratif 2	Interprète des données pouvant être complexes et opère un choix parmi les moyens à mettre en œuvre dans le cadre de procédures définies (rédaction de courrier, constitution de dossiers, gestion de fichiers, suivi budgétaire, de tarification, de facturation...).
					Agent comptable 2	Outre les fonctions assumées par l'agent comptable 1, traduit en comptabilité les opérations courantes. Alimente et contrôle les imputations comptables. Fournit à la demande des extraits de compte.
			200	Agent de supports très qualifié 1.2	Secrétaire 2	Outre les fonctions assumées par l'emploi de secrétaire 1, lui sont confiés sur instruction du responsable certains dossiers et travaux administratifs. Rédige du courrier ou de brefs compte rendus.
		2	220	Agent de supports très qualifié 2	Agent très qualifié	Maîtrise l'ensemble de son métier. Capable d'initiatives, il peut exercer une coordination au niveau de l'exécution des tâches.

**Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière SUPPORTS**

TECHNICIEN ET AGENT DE COORDI- NATION	4ème niveau	1	235	Technicien de supports 1	Secrétaire qualifié	Outre les fonctions de l'emploi de secrétaire 2, assiste son supérieur hiérarchique dans toutes les tâches administratives courantes et assure son secrétariat ou celui d'une unité de plusieurs personnes. Rédige les textes et les compte rendus complexes. Assure directement le suivi de dossiers particuliers. Peut assurer la coordination d'une ou plusieurs personnes attachées au secrétariat.
						Analyse un ensemble de données complexes et participe à l'élaboration de procédures administratives (responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations de gestion ou de contrôle).
					Technicien administratif 1	Est polyvalent dans les opérations de comptabilité et de caisse pouvant conduire à l'établissement d'états de synthèse et budgétaires. Effectue les opérations de contrôle comptable et de gestion. Participe à l'élaboration des procédures comptables.
					Technicien systèmes d'information	Prend de façon courante des initiatives dans le domaine des systèmes d'information et veille à la sécurité des réseaux informatiques.
				Agent de coordination de supports 1	Agent de coordination administratif	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
					Agent de coordination systèmes d'information	Assure la coordination des intervenants dans le cadre des projets informatiques dont il a la charge. Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité.
				Technicien de supports 2	Voir critères classants (Partie II).	
	2		245	Agent de coordination de supports 2	Voir critères classants (Partie II).	

**Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
Filière SUPPORTS**

TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCA- DREMENT	5ème niveau	1	260	Technicien supérieur de supports 1.1	Technicien administratif 2	Opère la synthèse de données complexes et parfois contradictoires et propose des solutions innovantes aux problèmes posés. Assume la responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations d'analyse et de gestion avec l'assistance éventuelle d'un cadre.
				Agent d'encadrement de supports 1.1	Technicien comptable 2	Outre les fonctions assumées par le technicien comptable 1, a la responsabilité d'opérations d'analyse comptable et de gestion complexes. Veille à l'application des procédures comptables.
					Agent d'encadrement administratif	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à: - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.
					Agent d'encadrement systèmes d'information	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à: - assurer la formation d'équipes; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.
	2		270	Technicien supérieur de supports 1.2	Technicien supérieur systèmes d'information	Voir critères classants (Partie II).
				Technicien supérieur de supports 2	Voir critères classants (Partie II).	
				Agent d'encadrement de supports 2	Agent d'encadrement administratif supérieur	Voir critères classants (Partie II).
					Agent d'encadrement supérieur systèmes d'information	Voir critères classants (Partie II).
CADRE	1er niveau		300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS		

Partie IV *Clauses générales*

Article 1^{er} | *Champ d'application, durée et objet du présent accord*

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il a pour objet de réviser les stipulations de l'annexe IV de la présente convention collective relative aux classifications professionnelles résultant de l'avenant n° 91 du 19 mai 2017 étendu par arrêté du 29 janvier 2019. Le présent accord se substitue en totalité aux stipulations de l'annexe IV issues de l'avenant du 19 mai 2017 précité.

Article 2 | *Clause de non-dérogation*

Conformément à la législation en vigueur, il appartient à la branche de définir, par la négociation les garanties applicables aux salariés en matière de classifications. Par conséquent, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent accord ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 3 | *Formalités de dépôt et d'extension*

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Article 4 | *Modalités d'application de l'accord*

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires au 1^{er} juillet 2022. Elles le seront aux entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans pouvoir être applicables avant la date du 1^{er} juillet 2022.

Fait à Paris, le 19 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **898** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Allier)

(21 juillet 1976)

(Étendue par arrêté du 17 octobre 1978,

Journal officiel du 17 novembre 1978)

Avenant du 10 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251225M

IDCC : 898

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

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Allier (IDCC n° 0898) 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.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant relatif à la révision*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Allier (IDCC n° 0898), 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 des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Allier du 21 juillet 1976 ;
- annexe I du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie ;
- annexe II du 21 juillet 1976 relatif à l'acte paritaire de substitution de classification ;
- annexe IV avenant n° 2 du 28 septembre 1976 relatif aux périodes militaires obligatoires ;
- annexe V avenant n° 3 du 28 septembre 1976 relatif aux travailleurs handicapés ;
- annexe VII avenant n° 5 du 13 juin 1980 relatif à la classification ;
- annexe VIII avenant n° 6 du 13 juin 1980 relatif aux garanties applicables aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier ;
- accord n° 1 du 7 avril 1981 relatif à l'embauchage, majoration pour inconvénient, congés d'ancienneté, congés exceptionnels pour événements de famille, jours fériés ;
- accord n° 2 du 7 avril 1981 relatif à l'indemnité de congédiement ;
- annexe IX avenant n° 7 du 9 juillet 1984 relatif à la classification ;
- annexe X avenant n° 8 du 9 juillet 1984 relatif au champ d'application ;
- acte paritaire de substitution du 30 octobre 1984 relatif à l'application des RMH ;
- annexe XI avenant n° 9 du 7 mars 1985 relatif à l'indemnité de départ à la retraite ;
- annexe XII avenant n° 10 du 28 novembre 1985 relatif à la représentation des syndicats de salariés aux commissions paritaires et aux commissions mixtes ;
- annexe XIV avenant n° 12 du 17 juillet 1987 relatif aux problèmes généraux de l'emploi ;
- avenant modificatif du 6 janvier 1989 relatif à la mensualisation, classification et TEG ;
- accord du 6 janvier 1989 portant institution de TEG mensuels ;
- annexe XV avenant n° 13 du 6 avril 1993 relatif à l'intégration des ASFO dans le champ d'application de la convention collective territoriale ;
- annexe XVI avenant n° 14 du 24 janvier 1995 sur le champ d'application de la convention collective de l'Allier ;
- annexe XVII acte paritaire de substitution de classification en date du 24 janvier 1995
- annexe XVIII avenant n° 15 du 24 janvier 1995 portant modification des articles 35, 45, 47, 52 *bis* et suppression des articles 47 *bis* et 47 *ter* ;
- annexe XIX avenant n° 16 du 24 janvier 1995 portant modification de l'article 50 de la convention collective ;
- annexe XX avenant n° 17 du 18 décembre 2000 portant modification de l'article 27 sur l'indemnité de départ à la retraite de la convention collective ;
- annexe XXI avenant n° 18 du 18 décembre 2000 portant modification de l'article 35 travail de nuit indemnité de panier ;

- l'accord du 18 mars 2022 sur les taux effectifs garantis et les salaires minimaux hiérarchiques et éventuels autres accords sur les taux effectifs garantis et les rémunérations minimaux hiérarchiques.

Article 2 | *Objet de l'avenant relatif à la mise en place d'un suivi paritaire de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022*

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre de la CPIEF Auvergne (commission paritaire infra-régionale de l'emploi et de la formation).

Les réunions porteront notamment sur :

- les enjeux soulevés ;
- les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ;
- les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement...

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de leur commission paritaire territoriale.

Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une réunion par semestre jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 3 | *Objet de l'avenant relatif au dialogue social territorial au sein de l'Auvergne à compter du 1^{er} janvier 2024*

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales ou autres.

En outre, elle aura la possibilité de conclure au niveau territorial des accords autonomes dans le respect de l'articulation des normes au sein de la branche.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de

la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 4 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | 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 à l'article 1^{er}.

Par exception à l'alinéa précédent, l'article 2 entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de dépôt du présent avenant.

Par exception au premier alinéa du présent article, l'article 3 du présent avenant entrera en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 6 | 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 Montluçon.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 10 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 32 du 11 octobre 2017
relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé

NOR : ASET2251218M

IDCC : 953

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

CNCT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant a pour effet de compléter les avenants n° 8 et n° 26 de la convention collective nationale de la Charcuterie de détail.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 20-3-F de l'avenant n° 8 du 26 avril 2010

L'article 20-3-F « Cessation des garanties » est complété comme suit :

« Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé, et notamment de solidarité intergénérationnelle par le principe de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, et en application du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, il a été convenu des évolutions suivantes concernant la cotisation allouée aux anciens salariés :

Les tarifs applicables aux personnes mentionnées à l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 "Loi Évin" sont plafonnés à compter de la date d'effet du contrat ou de l'adhésion, selon les modalités suivantes :

- la première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime ;
- à compter de la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime. »

« Article 20-3-D-1

Les garanties sont modifiées et complétées par les postes actions de prévention, fonds d'action sociale, et prévention de la pénibilité.

Garanties de remboursement des frais de soins de santé prévues par le régime professionnel conventionnel (RPC) de la charcuterie de détail.

(Voir page suivante.)

POSTES	PRESTATIONS Y COMPRIS LES PRESTATIONS VERSEES PAR LA SECURITE SOCIALE	
	CONVENTIONNE / NON CONVENTIONNE	
Hospitalisation Médicale et Chirurgicale		
Frais de séjour		250% BR
Honoraires (Actes de Chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires)		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		250% BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		200% BR
Chambre particulière (y compris maternité) (1)*		80€ par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)		30€ par jour
Transport (accepté par la SS)		100% BR
Forfait journalier		100% FR
Actes Médicaux		
Généralistes, spécialistes (consultations, visites)		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		220% BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		200% BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		170% BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		150% BR
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		220% BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		200% BR
Auxiliaires médicaux et analyses		150% BR
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale		100% BR
Contraception prescrite non remboursée		90€ par année civile
Dentaire		
Soins dentaires (hors inlay et onlay)		100% BR
Inlay simple et onlay		400% BR
Inlay core et inlay à clavettes		330% BR
Prothèses dentaires remboursées SS		450% BR
Prothèses dentaires non remboursées SS		400% BR
Orthodontie acceptée SS		300% BR
Orthodontie refusée SS *		300% BR
Implants dentaires*		1200€ par année civile
Parodontologie		500€ par année civile
Autres prothèses acceptées (par bénéficiaire)		
Prothèses auditives	RSS + Crédit de 1500€ par année civile (Conformément aux décrets n°2014-1025 du 8 septembre 2014 et n°2014-1374 du 18.11.2014, le remboursement ne pourra être inférieur au ticket modérateur)	
Orthopédie et autres prothèses	RSS + Crédit de 600€ par année civile (Conformément aux décrets n°2014-1025 du 8 septembre 2014 et n°2014-1374 du 18.11.2014, le remboursement ne pourra être inférieur au ticket modérateur)	
Optique (par bénéficiaire)		
Monture	RSS + 100€ (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)	
Verres	100% BR + Crédit fonction du type de verre (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)	
Lentilles acceptées par la SS	RSS + 160€ par année civile	
Lentilles refusées par la SS	160€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	2000€ par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré		350€
Fécondation in vitro		250€ par année civile
Cure thermique (acceptée SS)		
Frais de traitement et honoraires		100% BR
Frais de voyage et d'hébergement		250€ (1 acte par année civile)
Actes hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie		60€ par acte (limité à 4 actes par année civile)
Actes de prévention		
Ensemble des actes de prévention		100% BR
Vaccin antigrippe non remboursé par la SS		100% FR
Actions de prévention		
- Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)		

- Campagne de sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques (TMS) en CFA : séances de prévention dans tous les CFA de France auprès des apprentis charcutiers traiteurs et leurs professeurs
Fonds d'action sociale
Panorama des aides exceptionnelles pouvant être accordées aux salariés suite à des difficultés liées à des dépenses de santé : - Reste à charge important sur des soins de santé - Participation à l'acquisition des équipements spécifiques ou personnes handicapées ou invalides - Aides aux frais de déplacement occasionnés par l'hospitalisation d'un proche - Autres dépenses liées aux soins de santé Examen de tous les dossiers par la Commission paritaire nationale.
Prévention de la pénibilité
Etat des lieux des facteurs de pénibilité et établissement du référentiel unique de branche

*Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale.

(1) dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

(2) Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant 14 ans / Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum / Premier bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour un enfant de moins de 14 ans /Dépistage de l'hépatite B / Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :a) Audiométrie tonale ou vocale ; b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ;c) Audiométrie vocale dans le bruit ; d) Audiométrie tonale et vocale ; e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie /Ostéodensitométrie prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans /Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B – infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Détail poste 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	90€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	150€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	150€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	De -6 à +6	90€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	150€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	De -6 à +6	150€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	150€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	De -4 à +4	180€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	250€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De -8 à +8	180€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	250€
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	90€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	150€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	150€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De -6 à +6	90€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	150€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De -6 à +6	150€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	150€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	De -4 à +4	180€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	250€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cylindre	De -8 à +8	180€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	250€

Définitions

DPTM = Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée :

- CAS (Contrat d'accès aux soins),
- OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée),
- OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).

BR = base de remboursement de la Sécurité sociale ; PU = prix unitaire ; TC = tarif de convention de la Sécurité sociale ; TR = tarif de responsabilité ; TFR = tarif forfaitaire de responsabilité ; FR = frais réels ; SS = Sécurité Sociale ; TMC = ticket modérateur conventionnel (reconstitué en secteur non conventionné)

POSTES	PRESTATIONS Y COMPRIS LES PRESTATIONS VERSEES PAR LA SECURITE SOCIALE	
	CONVENTIONNE / NON CONVENTIONNE	
Hospitalisation Médicale et Chirurgicale		
Frais de séjour		+ 50% BR
Honoraires (Actes de Chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires)		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		+ 50% BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		+ 0% BR
Chambre particulière (y compris maternité) (1)*		+ 20€ par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)		+ 10€ par jour
Transport (accepté par la SS)		
Forfait journalier		
Actes Médicaux		
Généralistes, spécialistes (consultations, visites)		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		+ 35% BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		+ 0% BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		+ 35% BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		+ 0% BR
Auxiliaires médicaux et analyses		
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale		
Contraception prescrite non remboursée		
Dentaire		
Soins dentaires (hors inlay et onlay)		
Inlay simple et onlay		+ 75% BR
Inlay core et inlay à clavettes		+ 75% BR
Prothèses dentaires remboursées SS		+ 90% BR
Prothèses dentaires non remboursées SS		+ 90% BR
Orthodontie acceptée SS		+ 50% BR
Orthodontie refusée SS *		+ 50% BR
Implants dentaires*		+ Crédit de 150€ par année civile
Parodontologie		+ Crédit de 200€ par année civile
Autres prothèses acceptées (par bénéficiaire)		
Prothèses auditives		
Orthopédie et autres prothèses		
Optique (par bénéficiaire)		
Monture		+ 20€ (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)
Verres		Montant en fonction du type de verre (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)
Lentilles acceptées par la SS		+ Crédit de 50€ par année civile
Lentilles refusées par la SS		+ Crédit de 50€ par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		+ Crédit de 200€ par année civile
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré		+ 100€
Fécondation in vitro		+ Crédit de 200€ par année civile
Cure thermique (acceptée SS)		
Frais de traitement et honoraires		
Frais de voyage et d'hébergement		+ 50€ (1acte par année civile)
Actes hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie		+ 10€ par acte (limité à 4 actes par année civile)
Actes de prévention		
Ensemble des actes de prévention		
Vaccin antigrippe non remboursé par la SS		
Actions de prévention		
- Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) - Campagne de sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques (TMS) en CFA : séances de prévention dans tous les CFA de France auprès des apprentis charcutiers traiteurs et leurs professeurs		
Fonds d'action sociale		
Panorama des aides exceptionnelles pouvant être accordées aux salariés suite à des difficultés liées à des dépenses de santé : - Reste à charge important sur des soins de santé		

- Participation à l'acquisition des équipements spécifiques ou personnes handicapées ou invalides - Aides aux frais de déplacement occasionnés par l'hospitalisation d'un proche - Autres dépenses liées aux soins de santé Examen de tous les dossiers par la Commission paritaire nationale.
Prévention de la pénibilité
Etat des lieux des facteurs de pénibilité et établissement du référentiel unique de branche

*Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale.

(1) dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

(2) Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant 14 ans / Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum / Premier bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour un enfant de moins de 14 ans / Dépistage de l'hépatite B / Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale ; b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ; c) Audiométrie vocale dans le bruit ; d) Audiométrie tonale et vocale ; e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie / Ostéodensitométrie prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans / Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B – infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Détail poste 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	+ 25€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	+ 30€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	+ 30€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	De -6 à +6	+ 25€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	+ 30€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	De -6 à +6	+ 30€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	+ 30€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	De -4 à +4	+ 30€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	+ 30€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De -8 à +8	+ 30€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	+ 30€
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	+ 25€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	+ 30€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	+ 30€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De -6 à +6	+ 25€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	+ 30€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De -6 à +6	+ 30€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	+ 30€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	De -4 à +4	+ 30€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	+ 30€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cylindre	De -8 à +8	+ 30€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	+ 30€

Définitions

DPTM = Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée :

- CAS (Contrat d'accès aux soins),
- OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée),
- OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).

BR = base de remboursement de la Sécurité sociale ; PU = prix unitaire ; TC = tarif de convention de la Sécurité sociale ; TR = tarif de responsabilité ; TFR = tarif forfaitaire de responsabilité ; FR = frais réels ; SS = Sécurité Sociale ; TMC = ticket modérateur conventionnel (reconstitué en secteur non conventionné)

POSTES	PRESTATIONS Y COMPRIS LES PRESTATIONS VERSEES PAR LA SECURITE SOCIALE	
	CONVENTIONNE / NON CONVENTIONNE	
Hospitalisation Médicale et Chirurgicale		
Frais de séjour		+ 85% BR
Honoraires (Actes de Chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires)		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		+ 85% BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		+ 0% BR
Chambre particulière (y compris maternité) (1)*		+ 25€ par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)		+ 15€ par jour
Transport (accepté par la SS)		
Forfait journalier		
Actes Médicaux		
Généralistes, spécialistes (consultations, visites)		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		+ 85% BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		+ 0% BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux		
- Pour les médecins adhérents à un DPTM		+ 85% BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM		+ 0% BR
Auxiliaires médicaux et analyses		
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale		
Contraception prescrite non remboursée		
Dentaire		
Soins dentaires (hors inlay et onlay)		
Inlay simple et onlay		+ 125% BR
Inlay core et inlay à clavettes		+ 125% BR
Prothèses dentaires remboursées SS		+ 120% BR
Prothèses dentaires non remboursées SS		+ 120% BR
Orthodontie acceptée SS		+ 100% BR
Orthodontie refusée SS *		+ 100% BR
Implants dentaires*		+ Crédit de 300€ par année civile
Parodontologie		+ Crédit de 250€ par année civile
Autres prothèses acceptées (par bénéficiaire)		
Prothèses auditives		
Orthopédie et autres prothèses		
Optique (par bénéficiaire)		
Monture		+ 40€ (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)
Verres		Montant en fonction du type de verre (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)
Lentilles acceptées par la SS		+ Crédit de 50€ par année civile
Lentilles refusées par la SS		+ Crédit de 150€ par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		+ Crédit de 300€ par année civile
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré		+ 200€
Fécondation in vitro		+ Crédit de 300€ par année civile
Cure thermique (acceptée SS)		
Frais de traitement et honoraires		
Frais de voyage et d'hébergement		+ 50€ (1acte par année civile)
Actes hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie		+ 20€ par acte (limité à 4 actes par année civile)
Actes de prévention		
Ensemble des actes de prévention		
Vaccin antigrippe non remboursé par la SS		
Actions de prévention		
- Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)		
- Campagne de sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques (TMS) en CFA : séances de prévention dans tous les CFA de France auprès des apprentis charcutiers traiteurs et leurs professeurs		

Fonds d'action sociale
Panorama des aides exceptionnelles pouvant être accordées aux salariés suite à des difficultés liées à des dépenses de santé : - Reste à charge important sur des soins de santé - Participation à l'acquisition des équipements spécifiques ou personnes handicapées ou invalides - Aides aux frais de déplacement occasionnés par l'hospitalisation d'un proche - Autres dépenses liées aux soins de santé Examen de tous les dossiers par la Commission paritaire nationale.
Prévention de la pénibilité
Etat des lieux des facteurs de pénibilité et établissement du référentiel unique de branche

*Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale.

(1) dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

(2) Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant 14 ans / Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum / Premier bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour un enfant de moins de 14 ans /Dépistage de l'hépatite B / Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :a) Audiométrie tonale ou vocale ; b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ;c) Audiométrie vocale dans le bruit ; d) Audiométrie tonale et vocale ; e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie /Ostéodensitométrie prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans /Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B – infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Détail poste 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	+ 60€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	+ 80€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	+ 80€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	De -6 à +6	+ 60€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	+ 80€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	De -6 à +6	+ 60€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	+ 80€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	De -4 à +4	+ 80€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	+ 60€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De -8 à +8	+ 80€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	+ 60€
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	+ 60€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	+ 80€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	+ 80€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De -6 à +6	+ 60€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	+ 80€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De -6 à +6	+ 60€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	+ 80€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	De -4 à +4	+ 80€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	+ 60€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cylindre	De -8 à +8	+ 80€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	+ 60€

Définitions

DPTM = Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée :

- CAS (Contrat d'accès aux soins),
- OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée),
- OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).

BR = base de remboursement de la Sécurité sociale ; PU = prix unitaire ; TC = tarif de convention de la Sécurité sociale ; TR = tarif de responsabilité ; TFR = tarif forfaitaire de responsabilité ; FR = frais réels ; SS = Sécurité Sociale ; TMC = ticket modérateur conventionnel (reconstitué en secteur non conventionné)

Article 3 | Date d'effet

L'article 1^{er} du présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2017 ; l'article 2 prend effet le 1^{er} janvier 2018.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 11 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective d'arrondissement

IDCC : **1007** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Thiers)

(11 avril 1979)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,

Journal officiel du 8 juin 1980)

Avenant du 10 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251223M

IDCC : 1007

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

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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, mécaniques, connexes et similaires de la région de Thiers (IDCC n° 1007) 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.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant relatif à la révision*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la région de Thiers (IDCC n° 1007), 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 des Industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la région de Thiers du 11 avril 1979 ;
- annexe 1 du 11 avril 1979 relatif au champ d'application professionnel ;
- annexe 2 du 11 avril 1979 relatif aux déplacements ;
- annexe 3 du 11 avril 1979 relatif à la classification ;
- annexe 4 du 11 avril 1979 relatif à certaines catégories de mensuels ;
- annexe 5 du 11 avril 1979 relatif au préavis de l'avenant mensuel ;
- annexe 6 du 11 avril 1979 relatif au préavis de l'avenant mensuel ;
- l'accord n° 4 du 20 mars 1980 relatif à la classification des ouvriers ;
- l'accord n° 5 du 20 mars 1980 relatif aux fin de carrière des ouvriers, au RHM des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier ;
- l'accord n° 12 du 26 février 1987 relatif au champ d'application de la convention collective de Thiers ;
- l'avenant du 21 décembre 1987 modifiant l'avenant n° 12 du 26 février 1987 ;
- l'avenant du 9 juillet 1992 relatif à la création des taux effectifs garantis ;
- l'avenant n° 25 du 25 janvier 1995 relatif à l'ASFO ;
- l'avenant n° 26 du 25 janvier 1995 relatif au coefficient 365 ;
- l'avenant n° 35 du 18 septembre 2000 relatif à la modification de l'article 35 de la convention collective sur le départ à la retraite ;
- et l'avenant n° 86 du 18 mars 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et au salaire de base des travailleurs à domicile et les éventuels autres accords sur les taux effectifs garantis et les salaires minimaux hiérarchiques.

Article 2 | *Objet de l'avenant relatif à la mise en place d'un suivi paritaire de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022*

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre de la CPIEF Auvergne (commission paritaire infra-régionale de l'emploi et de la formation).

Les réunions porteront notamment sur :

- les enjeux soulevés ;
- les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ;
- les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement...

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de leur commission paritaire territoriale.

Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une réunion par semestre jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 3 | *Objet de l'avenant relatif au dialogue social territorial au sein de l'Auvergne à compter du 1^{er} janvier 2024*

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales ou autres.

En outre, elle aura la possibilité de conclure au niveau territorial des accords autonomes dans le respect de l'articulation des normes au sein de la branche.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 4 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *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 à l'article 1^{er}.

Par exception à l'alinéa précédent, l'article 2 entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de dépôt du présent avenant.

Par exception au premier alinéa du présent article, l'article 3 du présent avenant entrera en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 6 | 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 Clermont-Ferrand.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 10 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **1315 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Haute-Marne et Meuse)

(1^{er} octobre 1984)

(Étendue par arrêté du 27 juin 1985,

Journal officiel du 5 juillet 1985)

Accord autonome du 7 juillet 2022

relatif à la journée de fête locale

NOR : ASET2251220M

IDCC : 1315

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

UIMM Champagne-Ardenne ;

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

CGT-FO Haute-Marne et Meuse ;

CFDT Haute-Marne et Meuse,

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, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, 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.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective Nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Enfin, le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature de l'avenant de révision-extinction du 7 juillet 2022 de la convention collective territoriale de la Haute-Marne et de la Meuse, avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 | Jour de fête locale

Indépendamment des jours fériés légaux, il sera payé au cours d'un des quatre trimestres, dans le cadre de chaque entreprise, après accord entre la direction et les membres du comité social et économique, un jour correspondant à une fête locale traditionnelle.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, 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.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 | *Entrée en vigueur de l'accord et extension*

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 7 juillet 2022 de révision extinction de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 9 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie 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 10 | *Formalités de publicité et de dépôt*

Le présent accord 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 Chaumont.

Fait à Saint-Dizier, le 7 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 1315 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Haute-Marne et Meuse)

(1^{er} octobre 1984)

(Étendue par arrêté du 27 juin 1985,

Journal officiel du 5 juillet 1985)

Avenant du 7 juillet 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251219M

IDCC : 1315

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

UIMM Champagne-Ardenne ;

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

CGT-FO Haute-Marne et Meuse ;

CFDT Haute-Marne et Meuse,

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 de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 révisée par

avenant du 23 avril 2014 (IDCC n° 1315) 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 de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 révisée par avenant du 23 avril 2014 (IDCC n° 1315), 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 :

- la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 ;
- avenant du 12 mai 1975 relatif à certaines catégories de mensuels ;
- avenant du 10 mai 2001 ;
- avenant du 6 décembre 2002 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 6 décembre 2002 relatif à la valeur du point ;
- avenant du 26 avril 2005 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 26 avril 2005 relatif à la valeur du point ;
- avenant du 13 novembre 2006 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 13 novembre 2006 relatif à la valeur du point ;
- avenant du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 10 juillet 2007 relatif à la valeur du point ;
- avenant du 7 juillet 2008 relatif à la prévoyance ;
- avenant du 31 mars 2010 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 31 mars 2010 relatif à la valeur du point ;
- avenant du 24 mai 2011 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 24 mai 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- avenant du 31 mai 2012 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 31 mai 2012 relatif à la valeur du point ;
- avenant du 31 mars 2014 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et à la valeur du point ;
- avenant du 31 mars 2014 relatif à la valeur du point ;
- avenant du 23 avril 2014 de révision à convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 ;
- avenant du 7 juillet 2015 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 7 juillet 2015 relatif à la valeur du point ;
- avenant du 26 mai 2016 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 26 mai 2016 relatif à la valeur du point ;
- avenant du 26 avril 2019 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 1^{er} juillet 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 1^{er} juillet 2021 relatif à la valeur du point ;

- avenant du 4 mars 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) ;
- avenant du 4 mars 2022 relatif à la valeur du point.

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent accord, n'est pas applicable à l'article 233 de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 révisée par avenant du 23 avril 2014 (IDCC n° 1315). 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 233 de la convention collective territoriale susmentionnée relatifs à la protection sociale 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 Chaumont.

Fait à Saint-Dizier, le 7 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1369** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Loire-Atlantique)

(29 avril 1985)

(Bulletin officiel n°1986-50 bis)

(Étendue par arrêté du 29 mai 1987,

Journal officiel du 5 juillet 1987)

Accord du 12 juillet 2022

relatif aux indemnités de panier, aux jours fériés et ponts,
au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

NOR : ASET2251230M

IDCC : 1369

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

UIMM Loire-Atlantique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

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.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale, à l'exception des articles 5 à 9 qui s'appliqueront à tous les salariés des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Article 3 | Indemnité de repas de jour

Une indemnité est due chaque fois que le salarié est contraint de prendre une collation ou un repas supplémentaire parce que le temps de pause réservé au repas se situe exceptionnellement en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés de l'entreprise.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est négocié chaque année au sein de la CPTN. Le montant applicable à la date de signature du présent accord est de 4,71 € par journée travaillée.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 | Indemnité de repas pour équipes successives de jour

Une indemnité de repas de jour est due pour tout salarié chaque fois que le travail est organisé par équipes successives de jour (en dehors de la plage 21 heures – 6 heures) avec rotation de postes et que le nombre d'heures de travail par poste est au moins égal à six (6).

Le montant de l'indemnité de repas pour équipes successives de jour est négocié chaque année au sein de la CPTN.

Les parties rappellent le montant applicable, à la date de signature du présent accord, pour l'indemnité de panier pour équipes successives figurant à l'article 24, 3^o alinéa, de l'avenant OATAM (titre II) de la convention collective de Loire-Atlantique du 24 avril 2012, de 4,44 €.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 5 | Sections syndicales, délégués et représentants syndicaux

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués et représentants syndicaux sont régies par les articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

Les réunions syndicales sont régies par les articles L. 2142-10 et suivants du code du travail et selon les dispositions suivantes.

Chaque salarié bénéficie de 2 heures par an pour participer à la réunion syndicale de son choix, ou d'une heure par semestre.

Dans ce cadre, lorsque la réunion se déroule sur le temps de travail du salarié, le temps passé en réunion n'entraîne aucune perte de rémunération. Le salarié devra informer l'employeur de sa participation en respectant un délai de prévenance de 48 heures.

Lorsque la réunion se déroule en dehors du temps de travail du salarié, ces heures sont indemnisées sur la base de son salaire horaire. Elles ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Les modalités concernant l'organisation de réunions sur le temps de travail sont à définir dans chaque entreprise ou établissement et doivent faire l'objet d'un accord du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 6 | Suivi du déploiement de la CCN

Les signataires du présent accord s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 8 des dispositions générales de la convention collective territoriale de la métallurgie de Loire-Atlantique du 24 avril 2012, IDCC : 1369.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de deux fois par année jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 7 | Clause relative au dialogue à compter du 1^{er} janvier 2024

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin, le cas échéant, de négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Enfin, l'UIMM Loire-Atlantique et les organisations syndicales représentatives dans la branche de la Métallurgie de Loire-Atlantique, conviennent de la création d'une commission paritaire

territoriale dont la mission serait d'échanger sur les questions économiques et sociales. Elles se réuniront au cours de l'année 2023, dans le cadre de la commission paritaire de négociation, afin d'en définir les modalités.

Article 8 | Jours fériés chômés et jours de pont

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés légaux ne donnent pas lieu à récupération.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut entraîner aucune perte de salaire.

Conformément à l'article L. 3121-50 du code du travail, les jours chômés, dits de « pont », compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire pourront être récupérés *a posteriori* ou par anticipation.

Article 9 | Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Les salariés pourront bénéficier des dispositions des articles L. 2145-5 et suivants et R. 2145-3 et suivants du code du travail concernant le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, avec l'aménagement suivant : le congé devra faire l'objet d'une demande formulée au moins 15 jours ouvrables à l'avance.

Article 10 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, 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.

Article 12 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 13 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 14 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Par exception à l'alinéa précédent, les articles 6 et 7 du présent accord entreront en vigueur à compter du lendemain du dépôt du présent accord.

Les commissions prévues aux articles 6 et 7 du présent accord se maintiennent pour autant que l'avenant susmentionné demeure en vigueur.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 15 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'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 16 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord 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 des conseils de prud'hommes de Nantes et Saint-Nazaire.

Fait à Saint-Herblain, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1369** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Loire-Atlantique)

(29 avril 1985)

(Bulletin officiel n° 1986-50 bis)

(Étendue par arrêté du 29 mai 1987,

Journal officiel du 5 juillet 1987)

Avenant du 12 juillet 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251229M

IDCC : 1369

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

UIMM Loire-Atlantique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

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 qui entreront en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2023.

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 de la métallurgie de Loire-Atlantique (IDCC : 1369) 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 territoriale de la métallurgie de Loire-Atlantique (IDCC : 1369), 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 :

- la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique (avenant du 24 avril 2012 à la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique), ses avenants et annexes.

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.

Sont notamment visés :

- la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Loire-Atlantique du 29 avril 1985, ses avenants et annexes.

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 des conseils de prud'hommes de Nantes et Saint-Nazaire.

Fait à Saint-Herblain, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125 | Convention collective nationale

IDCC : **1586** | **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

Accord du 1^{er} septembre 2022
relatif aux salaires minimaux conventionnels
au 1^{er} septembre 2022

NOR : ASET2251211M

IDCC : 1586

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

FICT,

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

Suite aux demandes des organisations syndicales de réouverture des négociations de salaires dans un contexte exceptionnel 2022 d'inflation et d'augmentations du Smic, les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 1^{er} septembre 2022 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels signé le 24 janvier 2022.

Dans un contexte d'inflation élevée, de fortes attentes des salariés en termes de pouvoir d'achat, de pénurie de main d'œuvre, de volonté de retrouver de l'attractivité et malgré l'inquiétude des dirigeants sur les perspectives d'activité et de rentabilité des entreprises, les partenaires sociaux se sont entendus sur un compromis équilibré qui revalorise les salaires minimaux conventionnels au 1^{er} septembre 2022 en répondant à deux priorités :

- instaurer de nouveau un écart significatif avec le salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- définir une hausse des salaires homogène sur toutes les catégories socio-professionnelles.

Article 1^{er} | Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} septembre 2022

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} septembre 2022 :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
I	125	1 691
	130	1 696
	135	1 701
	140	1 707
II	145	1 712
	150	1 717
	155	1 722
	160	1 733
	165	1 753
III	170	1 777
	175	1 809
	180	1 840
	185	1 872
	190	1 902
	195	1 935
IV	200	1 984
	205	2 004
	210	2 025
	215	2 048
	220	2 077
	225	2 112
V	230	2 147
	235	2 182
	240	2 218
	245	2 252
	250	2 286
	255	2 322

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
VI	260	2 359
	265	2 394
	270	2 431
	275	2 467
	280	2 503
	285	2 537
	290	2 575
	295	2 610
VII	300	2 646
	305	2 681
	310	2 717
	315	2 754
	320	2 790
	325	2 826
	330	2 859
	335	2 897
	340	2 932
	345	2 969
VIII	350	3 155
IX	400	3 404
X	600	4 776
	700	5 492

Article 2 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 3 | *Agenda social pour l'année 2023*

Les partenaires sociaux ont convenu de se réunir en janvier 2023 afin de déterminer les thématiques et l'agenda social pour l'année 2023.

Article 4 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 | Modalités d'application

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1627 | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE ET DES CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES**

(Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme)

(17 janvier 1992)

Bulletin officiel n° 1992-11 bis)

(Étendue par arrêté du 7 octobre 1992,

Journal officiel du 16 octobre 1992)

Avenant du 1^{er} juillet 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251224M

IDCC : 1627

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

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGE métallurgie Puy-de-Dôme ;

FO métallurgie Puy-de-Dôme ;

CFDT Clermont-Riom-Issoire,

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 territoriale du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du

17 janvier 1992 (IDCC n° 1627) 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 relatif à la révision*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale du travail des industries de la métallurgie et des Constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992 (IDCC n° 1627), 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 :

- l'avenant du 3 mai 1993 relatif au champ d'application de la convention collective territoriale du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992 (IDCC n° 1627) ;
- l'avenant du 3 mai 1993 relatif aux seuils d'accueil ;
- l'avenant du 15 mars 1996 portant révision de l'article 4 de l'avenant mensuel de la convention collective territoriale du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992 (IDCC n° 1627) ;
- l'avenant du 6 juillet 2000 relatif au champ d'application de la convention collective territoriale du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992 (IDCC n° 1627) ;
- l'avenant du 15 décembre 2000 relatif à l'indemnité de départ et de mise à la retraite ;
- l'accord du 18 mars 2022 sur les taux effectifs garantis et les salaires minimaux hiérarchiques et les éventuels autres accords sur les taux effectifs garantis et les salaires minimaux hiérarchiques...

Article 2 | *Objet de l'avenant relatif à la mise en place d'un suivi paritaire de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022*

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre de la CPIEF Auvergne (commission paritaire infra-régionale de l'emploi et de la formation).

Les réunions porteront notamment sur :

- les enjeux soulevés ;
- Les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ;
- Les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement...

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un atelier paritaire de suivi du déploiement de la classification au sein de leur commission paritaire territoriale.

Cet atelier a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une réunion par semestre jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 3 | *Objet de l'avenant relatif au dialogue social territorial au sein de l'Auvergne à compter du 1^{er} janvier 2024*

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales ou autres.

En outre, elle aura la possibilité de conclure au niveau territorial des accords autonomes dans le respect de l'articulation des normes au sein de la branche.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 4 | *Objet de l'avenant prime de prise du congé principal*

Les partenaires sociaux souhaitent accorder une prime à l'occasion de la prise du congé payé principal.

Cette prime sera versée aux salariés classés en groupe d'emplois A, B, C, D ou E dont l'ancienneté dans l'entreprise est égale ou supérieure à 3 mois au 1^{er} jour du mois de la date de prise effective du congé principal.

Le montant de la prime est fixé par rapport au dernier montant négocié majoré de l'augmentation accordée à la valeur de point. Ce montant ne varie pas en fonction de la durée de travail du salarié ou de la date d'entrée dans l'entreprise.

La prime sera versée le mois de la prise effective du congé payé principal.

Article 5 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | *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 à l'article 1^{er}.

Par exception à l'alinéa précédent, l'article 2 entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de dépôt du présent avenant.

Par exception au premier alinéa du présent article, l'article 3 du présent avenant entrera en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Par exception au premier alinéa du présent article, l'article 4 du présent avenant entrera en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant rappellent que son contenu 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 8 | 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 Clermont-Ferrand.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 1^{er} juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1885 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**
(Côte-d'Or)

(1^{er} septembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-2 bis)

(Etendue par arrêté du 13 mai 1996,

Journal officiel du 23 mai 1996)

Avenant n° 2022-02 du 16 septembre 2022
relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2022

NOR : ASET2251213M

IDCC : 1885

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

UIMM Côte-d'Or,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Côte-d'Or ;

CFE-CGC Côte-d'Or ;

FO Côte-d'Or ;

CGT Côte-d'Or ;

UNSA Côte-d'Or,

d'autre part,

Un avenant a été signé le 25 mars 2022 dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2022 portant sur les salaires dans les industries de la métallurgie de Côte-d'Or.

Toutefois, eu égard aux deux hausses du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) qui ont eu lieu depuis cette date et au niveau élevé de l'inflation, les parties ont engagé de nouvelles négociations.

Ce présent avenant annule et remplace le précédent avenant du 25 mars 2022.

Les parties ont ainsi convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA)

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2022, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe 1.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la convention collective des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des rémunérations minimales garanties annuelles, « 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 paye mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 39.3 de la présente convention ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- indemnisation de l'astreinte ;
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l'année antérieure.

En application de ce principe, sont exclus de l'assiette de vérification :

- les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et sur la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale. »

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur de point (VP)

Pour rappel, la valeur du point est fixée à 5,15 € depuis le 1^{er} avril 2022.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) définies à l'article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application, est applicable depuis le 1^{er} avril 2022 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe 2.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent notamment de base de calcul à la prime d'ancienneté définie à l'article 39.3.

Article 3 | Indemnité de panier

Les parties tiennent à rappeler les stipulations de l'article 39.8 de la convention collective, qui prévoit expressément que :

« Le personnel dont l'amplitude de travail est au moins égale à sept heures trente minutes dans un horaire tel que défini à l'article 34.1 bénéficie d'une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 2 janvier 1970.

La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après vingt et une heures au moins quatre heures de travail. »

Les parties tiennent également à rappeler que conformément aux dispositions de l'article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti visé à l'article 39.8 susvisé est déterminé par décret pris par les pouvoirs publics.

Depuis le 1^{er} août 2022, le minimum garanti est fixé à 3,94 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. En conséquence, depuis le 1^{er} août 2022, le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 39.8 susmentionné s'élève à 7,88 €.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent expressément qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 6 | Notification et formalités de dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

Article 7 | Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte-d'Or, qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande ainsi que de la décision des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Dijon, le 16 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Barème des rémunérations minimales garanties annuelles brutes (RMGA) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur en euros au 1^{er} janvier 2022.

Niveaux	Échelons	Coefficients	Filières			
			Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier
I	1	140	20 151	20 151		
	2	145	20 157	20 157		
	3	155	20 182	20 182		
II	1	170	20 211	20 211		
	2	180		20 242		
	3	190	20 344	20 344		
III	1	215	20 818	20 818	20 818	20 818
	2	225		21 344		
	3	240	22 043	22 043	22 043	22 043
IV	1	255	23 305	23 305	23 305	23 305
	2	270	24 394	24 394		
	3	285	25 608	25 608	25 608	25 608
V	1	305		27 533	27 533	27 533
	2	335		29 448	29 448	29 448
	3	365		32 213	32 213	32 213
		395		33 432	33 432	33 432

Annexe 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur applicable depuis le 1^{er} avril 2022.

Valeur du point : 5,15 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens		Ouvriers				Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier		
			RMH	Catég.	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catég.	RMH		RMH	Maj. 7 %	Total RMH
I	1	140	721,00	0.1	721,00	36,05	757,05						
	2	145	746,75	0.2	746,75	37,34	784,09						
	3	155	798,25	0.3	798,25	39,91	838,16						
II	1	170	875,50	P.1	875,50	43,78	919,28						
	2	180	927,00		927,00	46,35	973,35						
	3	190	978,50	P.2	978,50	48,93	1 027,43						
III	1	215	1 107,25	P.3	1 107,25	55,36	1 162,61	AM1			1 107,25	77,51	1 184,76
	2	225	1 158,75		1 158,75	57,94	1 216,69				1 158,75		
	3	240	1 236,00	TA.1	1 236,00	61,80	1 297,80	AM2			1 236,00	86,52	1 322,52

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens		Ouvriers				Agents de maîtrise			Agents de maîtrise d'atelier		
			RMH	Catég.	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catég.	RMH	RMH	Maj. 7 %	Total RMH		
IV	1	255	1 313,25	TA.2	1 313,25	65,66	1 378,91	AM3	1 313,25	1 313,25	91,93	1 405,18		
	2	270	1 390,50	TA.3	1 390,50	69,53	1 460,03		1 390,50	1 390,50				
	3	285	1 467,75	TA.4	1 467,75	73,39	1 541,14	AM4	1 467,75	1 467,75	102,74	1 570,49		
V	1	305	1 570,75					AM5	1 570,75	1 570,75	109,95	1 680,70		
	2	335	1 725,25					AM6	1 725,25	1 725,25	120,77	1 846,02		
	3	365	1 879,75					AM7	1 879,75	1 879,75	131,58	2 011,33		
		395	2 034,25						2 034,25	2 034,25	142,40	2 176,65		

Note : pour chacune des filières administratifs et techniciens, ouvriers, agents de maîtrise et agents de maîtrise d'atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté **sont celles apparaissant en gras**.

Avenant n° 40 du 30 août 2022

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

NOR : ASET2251208M

IDCC : 2272

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

FNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO transport,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et à l'augmentation du Smic au 1^{er} août 2022, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant n° 40 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima

conventionnels applicable à compter du 1^{er} septembre 2022, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I. Salaires minima à compter du 1^{er} septembre 2022

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} septembre 2022 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 4,171 euros et la partie fixe à 947,736 euros. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 170 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 678,95 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. Employés

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I	1 ^{er} échelon	170	1 678,95
	2 ^e échelon	185	1 719,37
Niveau II	1 ^{er} échelon	200	1 781,94
	2 ^e échelon	210	1 823,65
	3 ^e échelon	225	1 886,22
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 032,20
	2 ^e échelon	280	2 115,62

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 032,20
	2 ^e échelon	280	2 115,62
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	2 741,27
	2 ^e échelon	580	3 366,93
Niveau V		760	4 117,71

Cadres

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	32 895,29
	2 ^e échelon	580	40 403,13

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V		760	49 412,54
Niveau VI		1120	67 431,35
Niveau VII		1470	84 949,63

II. Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 30 août 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 6 du 5 juillet 2022

à l'accord du 26 novembre 2015
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2251215M

IDCC : 2335

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FBA CFDT ;

UNSA banques assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a eu et continue d'avoir un impact financier très important pour la branche du personnel des agences générales d'assurance : une nette diminution des fonds de la formation professionnelle, notamment s'agissant du plan de développement des compétences.

Face à ce constat, les partenaires sociaux de la branche sont convenus de reconduire, pour l'année 2023, les taux de la contribution à la formation professionnelle prévus par l'avenant n° 5 du 26 mai 2021 à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 novembre 2015.

Article 1^{er} | Modification de l'article 16

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions de l'article 16 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015 :

« Article 16 | Participation au financement de la formation professionnelle

Toute agence générale d'assurance, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'an-

née civile précédente et est versé à l'Urssaf pour la contribution légale et à l'OPCO ATLAS pour la contribution conventionnelle.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2023 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurance.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée pour l'ensemble des agences générales d'assurance, quelle que soit leur taille. Elle est exclusivement affectée au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations...), hors actions de formation collectives mises en place par l'OPCO ATLAS qui entreraient en concurrence avec l'offre de formation de branche Cap Compétence ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

16.1. Agences générales d'assurance de moins de 11 salariés

Pour la collecte 2023 (base masse salariale brute de 2022), la participation globale des agences générales d'assurance de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,55 % au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
 - 0,65 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire,
- dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

La contribution de 0,55 % est recouvrée mensuellement par l'Urssaf et la contribution conventionnelle de 0,65 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO ATLAS.

16.2. Agences générales d'assurance de 11 salariés et plus

Pour la collecte 2023 (base masse salariale brute de 2022), la participation globale des agences générales d'assurance de 11 salariés et plus est fixée à :

- 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,2 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

La contribution de 1 % est recouvrée mensuellement par l'Urssaf et la contribution conventionnelle de 0,2 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO ATLAS.

16.3. Cas particuliers

Les CDD

En dehors des exceptions prévues par voie réglementaire, les agences générales d'assurance ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent verser une contribution spécifique pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre de cette contribution spécifique sont recouvrées mensuellement par l'Urssaf.

L'exercice en société de capitaux

Les sociétés « agent général » sont assujetties à la taxe d'apprentissage.

16.4. Dispositions diverses

Les fonds recueillis par l'OPCO ATLAS auprès de la profession sont "comptabilisés" à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP de la branche. »

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant 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 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature, et jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 4 | Publicité. Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant 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 sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 5 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3353 | Convention collective nationale

IDCC : 2706 | **PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

Accord du 22 janvier 2021

à l'avenant du 5 octobre 2019 à l'accord du 5 février 2009
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2251212M

IDCC : 2706

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

IFPPC ;

ASPAJ ;

ANGTC-PLE ;

AACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

FEC-FO ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires ont convenu de la nécessité de mettre en place un régime de prévoyance accordant des garanties minimales de protection sociale aux salariés de la branche.

Un régime de prévoyance complémentaire a été organisé au sein de la branche par un accord conclu le 5 février 2009. Les taux de cotisations sont déterminés dans l'annexe 1 de l'accord précité.

Le présent avenant a pour objet procéder à l'ajustement des garanties de prévoyance et des taux de cotisations minimum afin que ceux-ci-correspondent au plus près à la situation financière du régime.

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission paritaire nationale ont, lors de leur réunion du 18 novembre 2020, retenu la proposition d'évolution reprise dans le présent accord.

Article 1^{er} | *Augmentation des taux de cotisations*

Les dispositions de l'article 2 intitulé « Taux de cotisations applicables » à l'annexe de l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance sont modifiées comme suit :

« Taux de cotisations applicables

Part employeur : 60 %.

Part salarié : 40 %.

Non-cadres : conformément à l'avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance, on entend par non-cadre le personnel :

- de niveaux A1 à A4 de la filière administrative ;
- de niveaux T2 à T4 de la filière technique ;
- de niveaux C2 à C3 de la filière collaborateurs ;
- de niveaux S2 à S3 de la filière stagiaires.

Tels que définis au titre VII de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires.

Non cadres	Cotisation globale 2021		Cotisation employeur		Cotisation salarié	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès + RE, RC et frais d'obsèques	0,645 %	0,645 %	0,387 %	0,387 %	0,258 %	0,258 %
Incapacité	0,73 %	0,73 %	0,438 %	0,438 %	0,292 %	0,292 %
Invalidité	0,61 %	0,61 %	0,366 %	0,366 %	0,244 %	0,244 %
Total	1,985 %	1,985 %	1,191 %	1,191 %	0,794 %	0,794 %

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des cotisations est défini selon les tranches de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut.

Cadres : conformément à l'avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance, on entend par cadre le personnel :

- de niveaux 1 et 2 des filières administratives (A) et technique (T) ;
- de niveaux C4 de la filière collaborateurs (C) ;

Tels que définis au titre VII de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires.

Cadres	Cotisation globale 2021		Cotisation employeur		Cotisation Salarié	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès + RE, RC et frais d'obsèques	0,935 %	0,255 %	0,935 %	0,153 %	0,00 %	0,102 %
Incapacité	0,60 %	1,03 %	0,60 %	0,618 %	0,00 %	0,412 %
Invalidité	0,50 %	1,23 %	0,50 %	0,738 %	0,00 %	0,492 %
Total	2,035 %	2,515 %	2,035 %	1,509 %	0,00 %	1,006 %

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des cotisations est défini selon les tranches de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut. »

Article 2 | *Modification de la garantie incapacité*

L'article 7.2 de l'accord relatif au montant des prestations incapacité est modifié comme suit :

« Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des prestations est défini selon les tranches de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut. Les prestations incapacités sont, en tout état de cause, limitées à 2 PASS.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé à 75 % du salaire de référence dans la limite de 2 PASS, et sans pouvoir excéder le salaire net que le participant aurait perçu en activité. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 3 | *Modification de la garantie invalidité*

L'article 8.1 de l'accord relatif au montant des prestations invalidité est modifié comme suit :

« Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des prestations est défini selon les tranches de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut. Les prestations invalidités sont, en tout état de cause, limitées à 2 PASS.

Le montant de la rente qui varie selon la catégorie reconnue par la sécurité sociale, est égale, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale, à :

– 1^{re} catégorie : 40 % du salaire annuel brut de référence ;

– 2^e catégorie : 75 % du salaire annuel brut de référence, ;

– 3^e catégorie : 75 % du salaire annuel brut de référence,

sans pouvoir excéder le salaire net que le participant aurait perçu en activité. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Considérant la composition de la branche et au regard des 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 tous les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 5 | *Date d'effet de l'avenant et durée*

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée.

Article 6 | *Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant*

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent avenant. Ce rendez-vous et ce suivi devront se faire *a minima* une fois par an.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants code du travail.

Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9

et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 7 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 8 | Formalités administratives

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 22 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 septembre 2022
relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2022

NOR : ASET2251191M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT bourse ;

CFTC Marchés financiers ;

CFE-CGC Marchés financiers ;

SPI MT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), et afin de tenir compte de la revalorisation du Smic intervenue le 1^{er} août, le salaire minima hiérarchique de la catégorie I.A est revalorisé à effet du 1^{er} octobre 2022.

Article 2

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 679 €	2 049 €	2 473 €	2 713 €	2 909 €	3 403 €	4 270 €
SMH annuels	20 148 €	24 588 €	29 676 €	32 556 €	34 908 €	40 836 €	51 240 €

Article 3

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux PME.

Fait à Paris, le 14 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3241 | TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Avenant n° 4 du 5 septembre 2022

relatif au dispositif de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2251226M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

Locales TV ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNRT CGT ;

UNSA spectacle ;

SNPCA CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FO médias,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la conclusion de la convention collective nationale de la télédiffusion le 2 juillet 2021, la procédure d'extension a été engagée par les parties par le dépôt d'une demande en date du 22 juillet 2021 conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

La commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle réunie en sa sous-commission des conventions et accords le 16 décembre 2021 a formulé plusieurs observations dont l'une d'entre elles est afférente aux articles 41 et suivants relatifs au dispositif de la promotion ou reconversion par alternance dit « Pro-A ». Il est reproché à ces articles de rappeler la législation applicable à ce dispositif sans définir la liste des certifications professionnelles éligibles. Les parties sont donc convenues de se réunir afin de définir ladite liste des certifications éligibles pour permettre au dispositif d'être mis en œuvre au sein de la branche.

Les parties ont conclu un accord collectif en ce sens le 2 juin 2022 dont la demande d'extension a ensuite été formulée auprès des services de la direction générale du travail (DGT).

Or, faute pour cet avenant de comporter une clause relative aux très petites entreprises conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail selon lequel « Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 », il ne peut être étendu.

Ainsi, par le présent avenant, les parties précisent que conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet avenant sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 5 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220390-001022

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
