



**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*

**2022-44**

12 novembre 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° 2022-44 du 12 novembre 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° 2022-44.

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2022-44 du 12 novembre 2022

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : protocole d'accord du 4 octobre 2022 relatif à la rémunération au 1 <sup>er</sup> octobre 2022.....	5
<b>IDCC 303   Couture parisienne</b> : protocole d'accord du 12 octobre 2022 relatif à la prime de collection prévue par l'annexe I de la convention .....	7
<b>IDCC 303   Couture parisienne</b> : accord du 12 octobre 2022 relatif à la mise en œuvre de mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	9
<b>IDCC 303   Couture parisienne</b> : avenant n° 16 du 12 octobre 2022 à l'accord du 25 janvier 2002 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties .....	21
<b>IDCC 493   Vins-spiritueux</b> : avenant n° 26 du 30 septembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels .....	25
<b>IDCC 573   Commerce de gros</b> : accord du 19 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels .....	29
<b>IDCC 669   Verre-Fabrication mécanique</b> : accord du 29 septembre 2022 relatif à la mise en œuvre d'un cadre commun de télétravail.....	32
<b>IDCC 863   Métallurgie (Morbihan et Ile-et-Vilaine)</b> : avenant du 30 septembre 2022 à l'accord du 18 février 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties.....	40
<b>IDCC 984   Métallurgie (Eure-et-Loir)</b> : avenant du 29 septembre 2022 relatif à la fixation de nouvelles rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2022.....	43
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : accord paritaire national du 13 octobre 2022 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire.....	46
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : avenant n° 102 du 13 octobre 2022 relatif aux salaires minima .....	48
<b>IDCC 1404   Tracteurs-matériels agricoles</b> : avenant n° 11 du 7 octobre 2022 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident.....	51
<b>IDCC 1431   Optique. Lunetterie-détail</b> : avenant n° 6 du 8 septembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non cadres .....	55
<b>IDCC 1486   Bureaux études techniques</b> : avenant n° 1 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques .....	58

<b>IDCC 1486   Bureaux études techniques</b> : avenant n° 2 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques des ETAM .....	61
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Hauts-de-France)</b> : avenant n° 6 du 22 septembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	64
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Hauts-de-France)</b> : avenant n° 5 du 22 septembre 2022 relatif aux salaires minimaux.....	67
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Bretagne)</b> : avenant n° 3 du 28 septembre 2022 relatif au barème des salaires mensuels minimaux .....	70
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Hauts-de-France)</b> : avenant n° 5 du 22 septembre 2022 relatif aux salaires minimaux.....	73
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Hauts-de-France)</b> : avenant n° 6 du 22 septembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	76
<b>IDCC 1747   Boulangerie-pâtisserie-industrielles</b> : avenant n° 34 du 21 septembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels.....	79
<b>IDCC 1760   Jardineries-graineteries</b> : avenant du 3 octobre 2022 à l'accord du 13 avril 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) .....	81
<b>IDCC 2156   Magasins-grands-populaires</b> : avenant du 20 septembre 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties.....	88
<b>IDCC 2198   Ventes-à-distance</b> : accord de branche du 15 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels.....	92
<b>IDCC 2603   Sécurité sociale. Praticiens-conseils</b> : protocole d'accord du 4 octobre 2022 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord relatif à la rémunération.....	96
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Bretagne)</b> : accord régional du 28 septembre 2022 relatif aux salaires mensuels minimaux.....	98
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Hauts-de-France)</b> : accord régional du 22 septembre 2022 relatif aux salaires mensuels minimaux.....	100
<b>IDCC 2630   Métallurgie (Provence-Alpes)</b> : avenant du 26 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels et primes d'ancienneté.....	102
<b>IDCC 3232   Agents direction. Organismes sécurité sociale</b> : protocole d'accord du 4 octobre 2022 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à la rémunération .....	107

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Travail temporaire personnel intérimaire</b> : avenant n° 1 du 7 octobre 2022 à l'accord du 22 janvier 2021 relatif à la période de reconversion ou de promotion par alternance dite « Pro-A » .....	109
<b>Électriques et gazières industries</b> : accord du 6 octobre 2022 relatif aux mesures salariales pour 2023 .....	124

Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 4 octobre 2022**  
relatif à la rémunération au 1<sup>er</sup> octobre 2022

NOR : ASET2251312M

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 partenaires sociaux se sont rencontrés dans le cadre de la négociation salariale pour l'année 2022.

Dans ce cadre, ils sont convenus des dispositions qui suivent :

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

La valeur du point arrêtée au 1<sup>er</sup> mai 2017 est majorée de 3,5 % au 1<sup>er</sup> octobre 2022, et s'établit à compter de cette date à 7,49694 €.

**Article 2**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, au protocole d'accord du 7 février 2017 relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

*Fait à Montreuil, le 4 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : 303 | **COUTURE PARISIENNE**

**Protocole d'accord du 12 octobre 2022**

relatif à la prime de collection  
prévue par l'annexe I de la convention

NOR : ASET2251278M

IDCC : 303

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

**CSHC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**HACUITEX CFDT ;**

**THC CGT ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**Pharmacie LABM FO ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les signataires du présent protocole réunis les 12 janvier, 16 février, 16 mars, 18 mai, 16 juin, 20 juillet, 21 septembre et 12 octobre 2022 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'annexe I de la convention collective nationale de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2022 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 239 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 142 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

**Article 2**

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la couture parisienne du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

- « – le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe "à travail égal, salaire égal" ;
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages ;

(...)

- conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ;
- le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois « identiques » tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer ;

- les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord. »

### Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties et les primes permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent protocole d'accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 4

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 12 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 12 octobre 2022**

relatif à la mise en œuvre de mesures d'urgence en faveur de l'emploi  
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2251279M

IDCC : 303

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

**CSHC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**HACUITEX CFTD ;**

**THC CGT ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**Pharmacie LABM FO ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Historiquement composée des maisons de haute couture, de couture sur mesure, des ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure établis en région parisienne, la branche de la couture parisienne a désormais une portée nationale et accueille la couture artisanale, les métiers de la fourrure, les tailleurs sur mesure et la chemiserie sur mesure.

Elle est constituée d'environ 330 entreprises, et est composée de maisons appartenant à des grands groupes, mais également de petites et moyennes entreprises, ainsi que d'une multitude de très petites entreprises spécialisées dans la couture artisanale.

Au total, la branche emploie environ 7 800 salariés.

La grande créativité conjuguée aux savoir-faire exceptionnels détenus par les entreprises de la branche concourent à maintenir Paris en position de capitale internationale de la mode. Les acteurs principaux de la branche mettent tout en œuvre pour préserver ces savoir-faire et assurer leur transmission.

En préparation de la négociation de cet accord, un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique ainsi que l'emploi et la formation dans la branche de la couture parisienne en 2020-2021, ainsi que les enjeux et perspectives pour 2022-2023, a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux entre avril et mai 2022.

Il fait ressortir que l'ensemble de la branche a été touchée par la crise sanitaire mondiale, avec un impact très fort pour les plus petites structures.

■ S'agissant de 2020-2021 :

- 59 % des entreprises ont subi une dégradation de leur activité en 2020, avec un impact plus important pour les plus petites entreprises (63 % en dégradation). En 2021, alors que les entreprises de plus 50 salariés ont retrouvé voire dépassé leur niveau d'activité d'avant crise (en hausse par rapport à 2019 pour 50 % d'entre elles), les entreprises de moins de 50 salariés sont toujours fortement impactées (annexe 1) ;
- 59 % des entreprises ont eu recours à l'activité partielle en 2020, et tout particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés. L'activité partielle a ainsi concerné environ 70 % du personnel. Les autres dispositifs d'aides ont aussi fréquemment été mobilisés, en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment en ce qui concerne les aides liées à l'emploi d'alternants (annexe 2) ;
- 41 % des entreprises n'ont pas renouvelé de poste en 2020 et 17 % ont dû en supprimer (45 % ont fait l'un ou l'autre). Pour les plus petites entreprises, cette érosion s'est davantage poursuivie en 2021 par rapport aux plus grandes structures (annexe 3).

■ S'agissant des perspectives 2022-2023 :

- si 80 % des grandes entreprises ont des perspectives d'activité globalement positives pour 2022-2023, la situation est plus contrastée pour les petites entreprises : 26 % anticipent encore une diminution de leur activité, et 32 % manquent de visibilité (annexe 4) ;
- la moitié des entreprises prévoit de recruter en 2022 et/ou 2023. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les recrutements sont cependant en baisse par rapport au réalisé 2020-2021 (26 % contre 42 %). Or, plus des 2/3 des entreprises estiment qu'il y a des métiers en tension, et tout particulièrement pour les métiers de la commercialisation et de la fabrication (annexe 5) ;
- en parallèle, seule la moitié des entreprises interrogées prévoit à ce stade des actions de formation en 2022. Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont en effet pour 47 % d'entre elles pas encore défini d'actions à ce stade, tandis que les budgets de formation ont tendance à augmenter pour les plus grandes entreprises (annexe 6) ;
- parmi la moitié des entreprises qui ont prévu des formations en 2022, les formations qualifiantes (80 %), en mix interne-externe (60 %) seront privilégiées. 80 % sont des formations prévues concernant les techniques métiers, et 60 % sont en lien avec le développement durable (annexe 7).

La priorité des partenaires sociaux à travers cet accord est donc d'apporter une réponse aux conséquences au long-terme de la crise Covid-19, en soutenant la reprise d'activité des entreprises et en leur permettant de poursuivre les actions de formation prévues ainsi que d'en mettre en œuvre de nouvelles pour accompagner les mutations en cours.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent ainsi des dispositions suivantes, qui détaillent les actions de formations visées, leurs modalités de mise en œuvre ainsi que de financement par l'opérateur de compétences « OPCO 2i » en matière de mesures d'urgence.

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

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rat-

tachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Il s'applique indistinctement à tous les salariés, cadres et non-cadres, en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

## **Article 2 | Actions de formation professionnelle**

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux différentes mutations qui s'imposent à l'entreprise.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent ainsi à permettre aux entreprises de la branche de :

- favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire, et tout particulièrement concernant les formations techniques métiers ;
- d'accompagner l'évolution des métiers liée à la digitalisation ;
- s'adapter aux enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière, et tout particulièrement concernant l'upcycling ;
- d'accompagner les reconversions professionnelles au sein de l'entreprise et de la branche ;
- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le renforcement de la formation professionnelle est l'une des conditions du développement des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elles estiment qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

## **Article 3 | Modalités de mise en œuvre**

Les parties signataires du présent accord conviennent de permettre aux entreprises de la branche de faire financer dans le cadre des mesures d'urgence tout parcours de formation, aussi bien interne qu'externe, afin d'offrir le panel le plus large possible de solutions aux salariés et entreprises. Une attention particulière sera portée aux formations techniques métiers ainsi qu'en lien avec le développement durable.

À ce titre, les actions concourant à la formation des formateurs internes pourront également bénéficier des financements dans le cadre de cet accord.

En effet, il ressort de l'enquête réalisée auprès des entreprises que parmi la moitié d'entre elles qui ont prévu des formations en 2022, les formations qualifiantes en mix interne-externe (50 % interne, 50 % externe) seront privilégiées. Seules 10 % des entreprises envisagent de la formation externe exclusivement. En effet, les formations externes sont parfois inexistantes ou ne sont pas toujours adaptées aux besoins des maisons en raison de la spécificité de certains métiers techniques, pour lesquels les compétences sont détenues en interne.

Dans le cas d'une formation réalisée à distance, les partenaires signataires s'accordent sur la nécessité de mettre tous moyens nécessaires à disposition du stagiaire.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, par principe, les entreprises choisissent librement leur prestataire.

Enfin, elles rappellent que les actions de formation réalisées sur le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise pendant leur déroulement.

## **Article 4 | Financement**

### **4.1 Financements spécifiques dans le cadre des mesures d'urgence**

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques lorsque l'action est mise en place avec un organisme de formation : 100 % ;
- La prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l'action de formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 % ;
- les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 € de l'heure ;
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2 de classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataire est de 1,5 million d'euros pour la durée de l'accord.

Les partenaires sociaux s'accordent à faire bénéficier de ce dispositif, en priorité, aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 salariés. Le suivi de l'accord, détaillé à l'article 7 du présent texte, permettra d'évaluer dans le temps cet accès prioritaire.

### **4.2 Financement de droit commun et autres financements mobilisables**

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i, de droit commun (tels que le Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif « Pro-A » dans les conditions définies par l'accord de branche du 30 septembre 2021) ou autres (en particulier les dispositifs cofinancés tels que les fonds d'aide à la formation du Fond national pour l'emploi).

## **Article 5 | Entreprises de moins de 50 salarié(e)s**

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

## **Article 6 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

#### **Article 7 | Entrée en vigueur. Durée. Suivi**

Le présent accord est d'application directe.

Il est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature.

La CPNE réalisera semestriellement, en lien avec l'OPCO 2i, un bilan des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés, par typologie d'entreprises, qui pourront donner lieu à des éventuelles demandes d'ajustements au sein d'un avenant au présent accord signé paritairement.

#### **Article 8 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **Article 9 | Notification. Dépôt. Extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

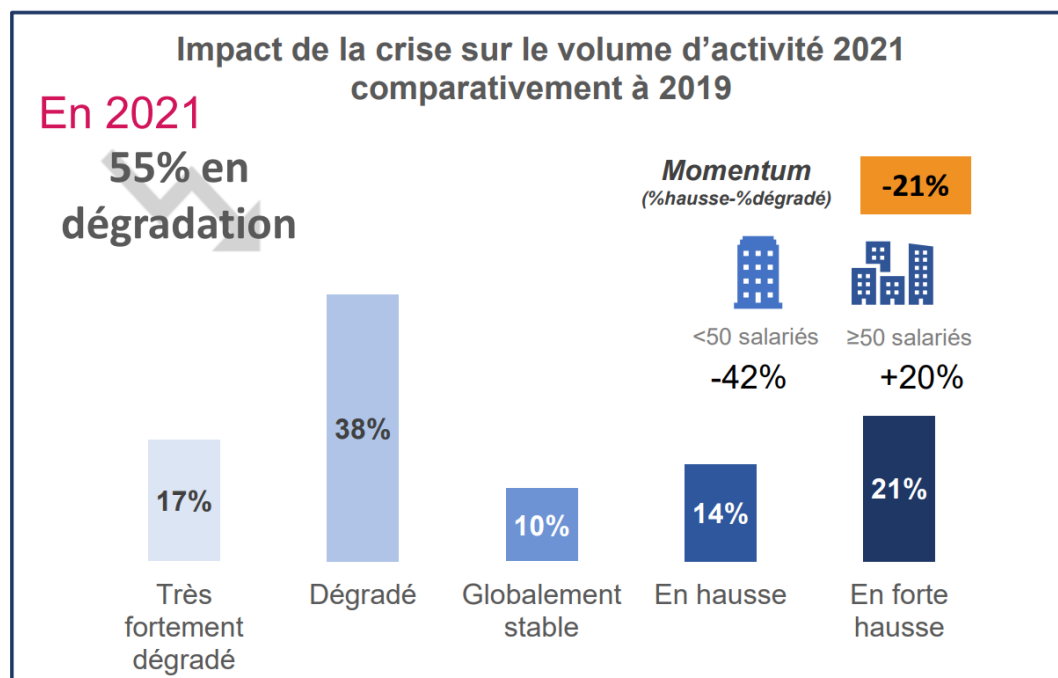
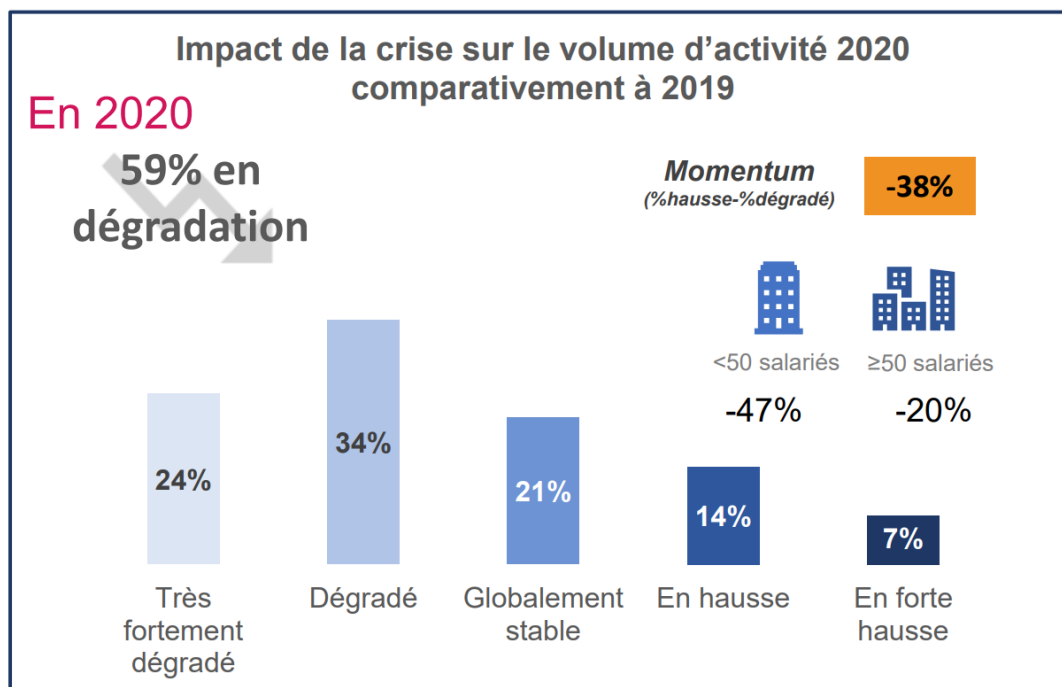
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

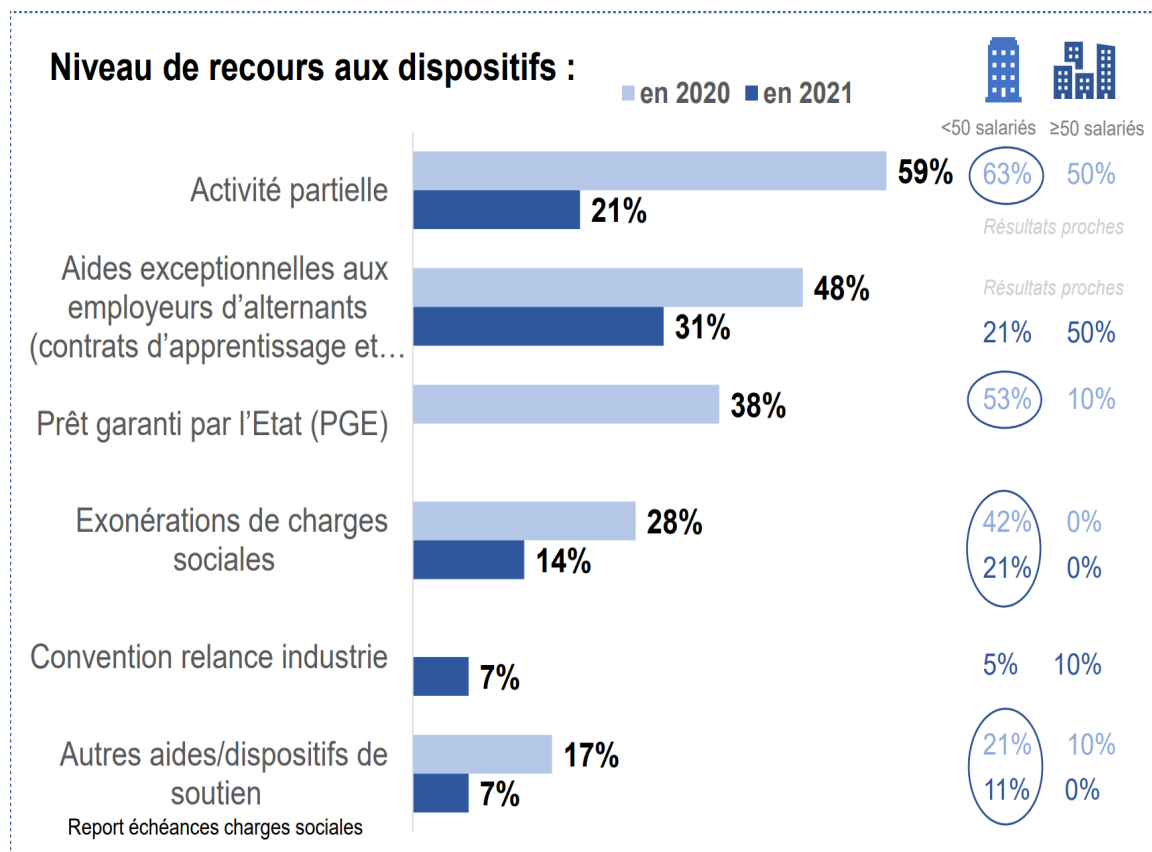
*Fait à Paris, le 12 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

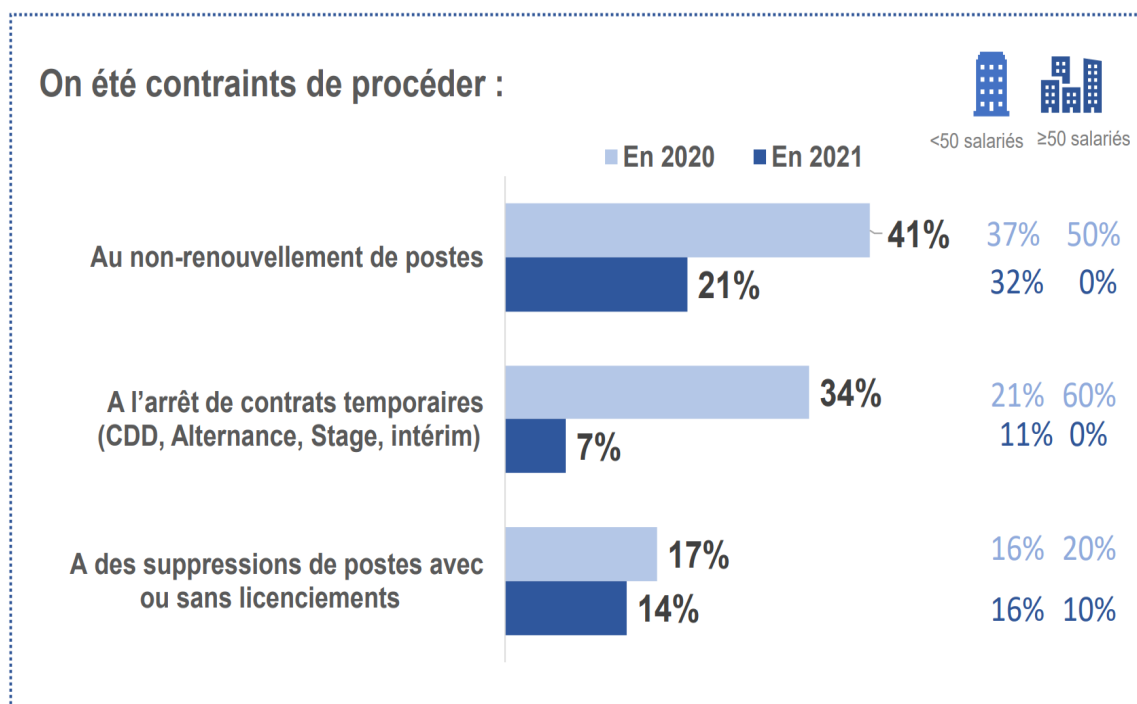
## Annexe 1 Diagnostic – Impact sur le volume d'activité



## Annexe 2 Diagnostic – Recours aux dispositifs d’aides

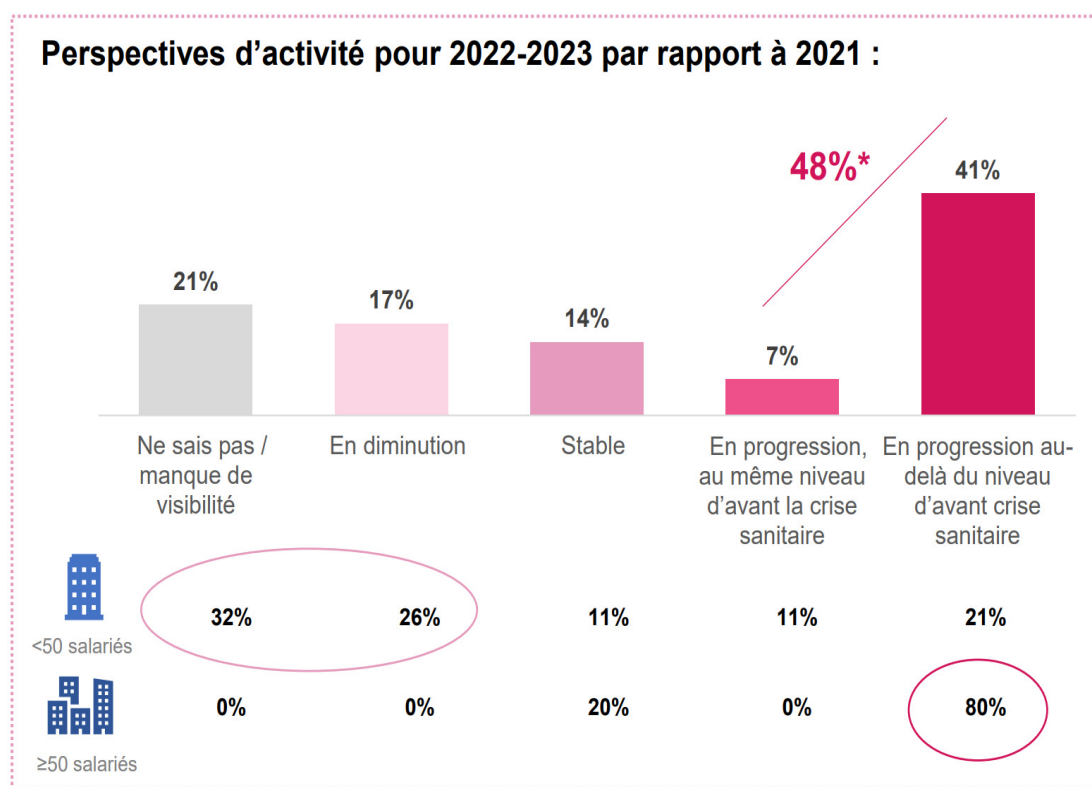


### Annexe 3 Diagnostic – Impact sur l’emploi. Suppression ou non renouvellement de postes

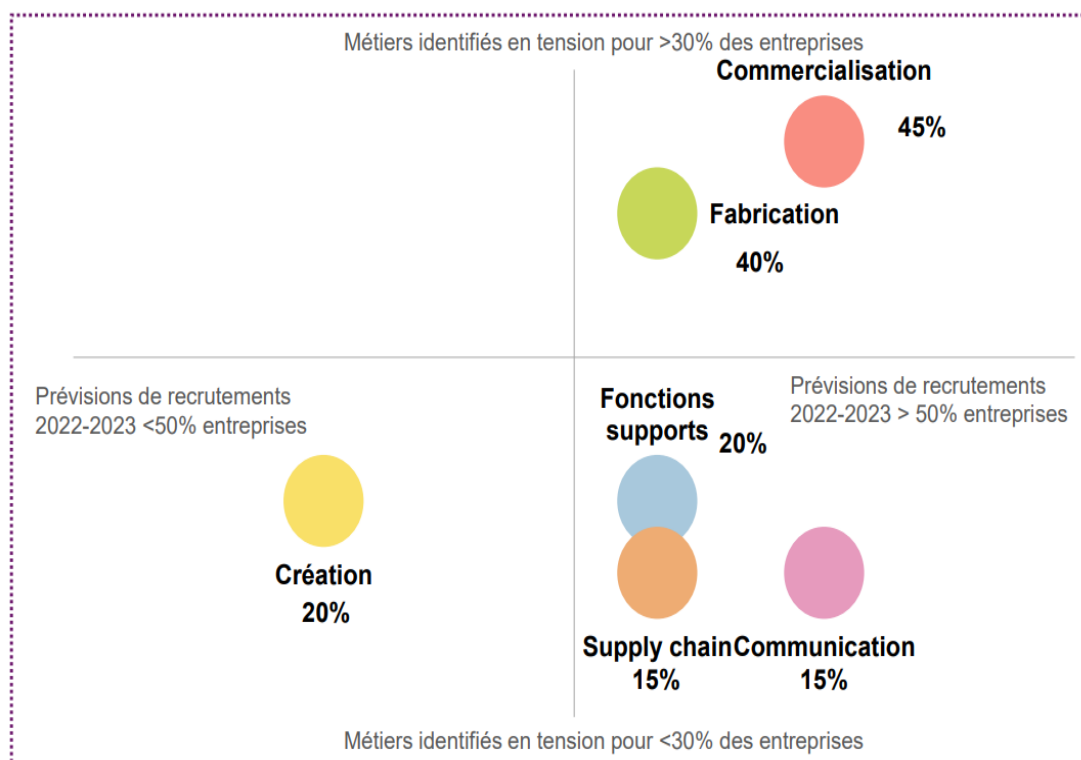




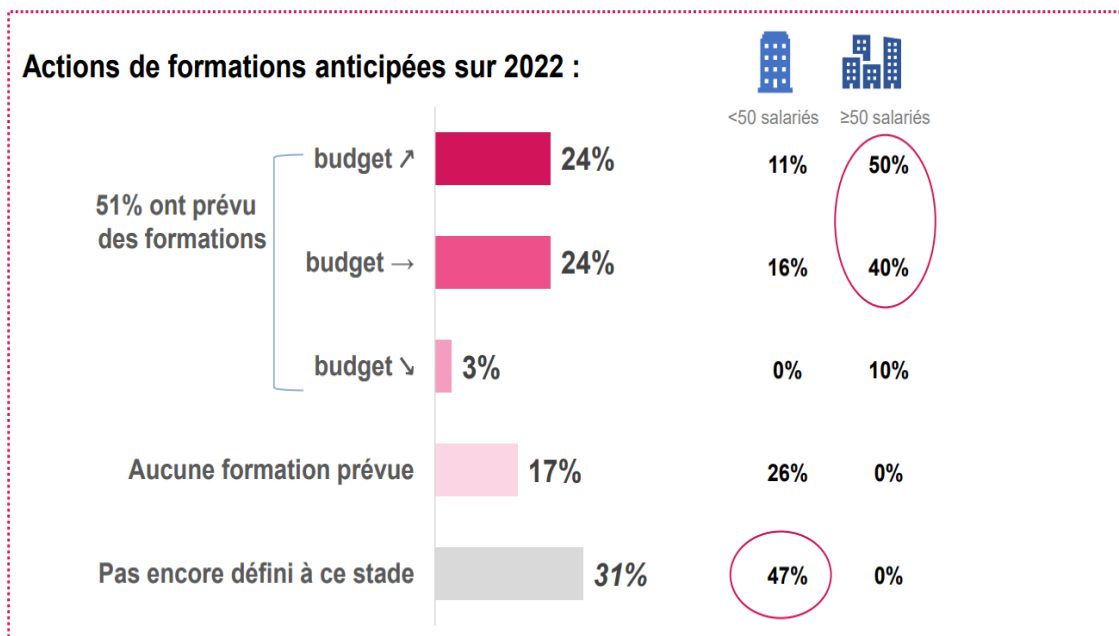
## Annexe 4 Diagnostic – Perspectives d'activité pour 2022-2023 par rapport à 2021



## Annexe 5 Diagnostic – Métiers en tension

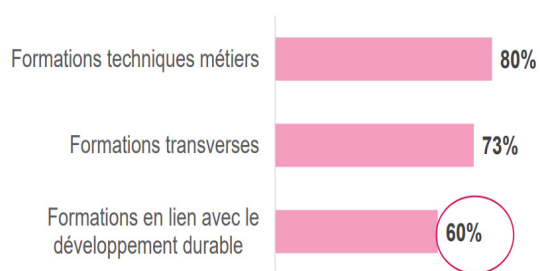


## Annexe 6 Diagnostic – Actions de formation anticipées en 2022. Budget

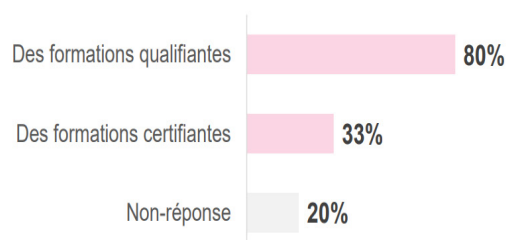


## Annexe 7 Diagnostic – Actions de formation anticipées en 2022. Thématiques et types

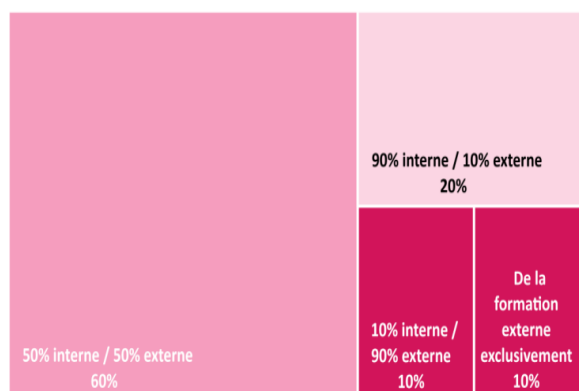
### Thématiques de formations privilégiées :



### Types de formations privilégiées :



### Part des formations externalisées/internalisées :



Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : 303 | **COUTURE PARISIENNE**

**Avenant n° 16 du 12 octobre 2022**  
à l'accord du 25 janvier 2002  
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

NOR : ASET2251277M

IDCC : 303

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

**CSHC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**HACUITEX CFDT ;**

**THC CGT ;**

**FNSCIC CFE-CGC ;**

**Pharmacie LABM FO ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

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

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale de la couture parisienne se sont rencontrés les 12 janvier, 16 février, 16 mars, 18 mai, 16 juin, 20 juillet, 21 septembre et 12 octobre 2022 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 12 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 14 signé le 23 avril 2019.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe 12 à l'accord du 25 janvier 2002 seront fixées comme indiquées dans l'annexe 14 jointe au présent avenant.

## Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la couture parisienne du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

- « – le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe "à travail égal, salaire égal" ;
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages ;
- (...)
- conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ;
- le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois « identiques » tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer ;

- les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord. »

## Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties signataires conviennent que si un ou plusieurs niveaux de la présente grille devenaient inférieurs au Smic en cas de nouvelle revalorisation de celui-ci en 2022, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de la chambre syndicale de la haute couture dans les quinze jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent avenant et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

## Article 5

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 12 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 14** à l'accord du 25 janvier 2002

### Rémunérations minimales annuelles garanties

*sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 16 signé le 12 octobre 2022*

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20 551 €	20 962 €	21 381 €
2	21 381 €	21 901 €	25 062 €
3	25 185 €	26 367 €	30 174 €
4	30 323 €	31 623 €	36 186 €
5	36 364 €	36 935 €	42 474 €
6	36 547 €	42 478 €	48 466 €
7		48 466 €	55 736 €
8		55 736 €	63 468 €
9		63 468 €	72 987 €



Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 26 du 30 septembre 2022**

relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2251352M

IDCC : 493

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

**CNVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 25 du 13 mai 2022 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

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

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

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

même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

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

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

Conformément à l'engagement paritaire mentionné dans les avenants n° 22 du 19 mars 2021, n° 23 du 22 octobre 2021, n° 24 du 4 février 2022 puis n° 25 du 13 mai 2022, le présent accord s'inscrit dans la continuité du travail commencé en 2021, portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille des salaires minima conventionnels.

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

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

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

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

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

- de poursuivre autant que possible le travail d'aération de la grille des minima conventionnels et d'amélioration de l'attractivité des métiers et des emplois de la branche ;
- une revalorisation des salaires minima conventionnels par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 25 du 13 mai 2022 de la convention collective nationale.

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

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures/semaine) (€)
1A	1 689
1B	1 719
1C	1 749
2A	1 759
2B	1 779

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures/semaine) (€)
2C	1 799
3A	1 819
3B	1 849
3C	1 869
4A	1 879
4B	1 919
5A	2 019
5B	2 069
5C	2 189
6A	2 319
6B	2 469
7A	2 449
8A	2 649
9A	2 979
9B	3 779
10A	4 599

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

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

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

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

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

*Fait à Paris, le 30 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Accord du 19 septembre 2022

relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2251350M

IDCC : 573

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

**CGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | *Minima conventionnels applicables*

Niveau	Échelon	Coef.	Minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Minima au 1 <sup>er</sup> octobre 2022
I	1	1,006	1 604,20 €	1 679,60 €
	2	1,006	1 613,83 €	1 689,67 €
	3	1,006	1 623,51 €	1 699,81 €
II	1	1,006	1 633,25 €	1 710,01 €
	2	1,006	1 643,05 €	1 720,27 €
	3	1,006	1 652,91 €	1 730,59 €
III	1	1,006	1 662,83 €	1 740,98 €
	2	1,006	1 672,80 €	1 751,42 €
	3	1,006	1 682,84 €	1 761,93 €
IV	1	1,006	1 692,94 €	1 772,50 €
	2	1,006	1 703,10 €	1 783,14 €
	3		1 713,31 €	1 793,84 €

Niveau	Échelon	Coef.	Minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Minima au 1 <sup>er</sup> octobre 2022
V	1	1,0375	1 720,36 €	1 801,22 €
	2	1,0375	1 784,88 €	1 868,76 €
	3	1,0375	1 851,81 €	1 938,84 €
VI	1	1,0375	1 921,25 €	2 011,55 €
	2	1,0375	1 993,30 €	2 086,98 €
	3		2 068,05 €	2 165,24 €
VII	1	1,05	26 784,88 €	27 909,84 €
	2	1,05	28 124,12 €	29 305,34 €
	3	1,1573	29 530,33 €	30 770,60 €
VIII	1	1,1	34 175,45 €	35 610,82 €
	2	1,1	37 592,99 €	39 171,90 €
	3	1,1	41 352,29 €	43 089,09 €
IX	1	1,1	45 487,52 €	47 398,00 €
	2	1,15	50 036,28 €	52 137,80 €
X	1	1,2	57 541,72 €	59 958,47 €
	2		69 050,06 €	71 950,17 €

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les classifications du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, pour l'application du 2<sup>e</sup> échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

- 1 an au niveau I ;
- 2 ans au niveau II ;
- 3 ans au niveau III ;
- 4 ans au niveau IV ;
- 5 ans au niveau V ;
- 6 ans au niveau VI.

La possession d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

- si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'État ou reconnus équivalents par l'État ;
- et s'il existe une interaction entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi.

Il est également rappelé que, dans les conditions prévues par l'avenant cadres, modifié par avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord classifications du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne peut excéder 3 ans.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

## **Article 2 | Clause de revoyure**

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

## **Article 3 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

*Fait à Paris, le 19 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 29 septembre 2022**  
relatif à la mise en œuvre d'un cadre commun de télétravail

NOR : ASET2251344M

IDCC : 669

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

**CSVM ;**

**CSVTE ;**

**FCSIV ;**

**CSFVP ;**

**CSVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNTVC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC Chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Reconnu par la législation sociale depuis plusieurs années comme un moyen d'organiser le travail au bénéfice des salariés et des entreprises, la pratique du télétravail était encore limitée. L'année 2020, marquée par la crise sanitaire a en accéléré véritablement la mise en œuvre.

La pratique soutenue du télétravail a soulevé des questions nouvelles tant juridiques qu'opérationnelles. Le développement actuel du télétravail permet de réexaminer la place de ce mode d'organisation du travail, au regard notamment, de la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, du lien entre le salarié en télétravail et de la communauté de travail, de son temps de travail et de la charge de travail. Le télétravail permet l'amélioration de la qualité de vie des salariés, en limitant les trajets, les temps de transport, et en favorisant l'organisation vie personnelle/vie professionnelle. Il a un impact positif sur l'environnement.

Les signataires de l'accord reconnaissent qu'il est nécessaire de prendre en compte les aspirations d'un plus grand nombre de salariés souhaitant exercer leurs fonctions en télétravail. Un certain nombre d'entreprises ont déjà fait évoluer leurs organisations en intégrant du télétravail.



Poursuivre une réflexion collective sur le sens et la place du télétravail dans la branche du verre mécanique était désormais indispensable.

Le présent accord vise à créer un socle commun à l'ensemble des entreprises verrières. Il constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social à tous les niveaux. Il doit servir, pour les entreprises, de point d'appui à la négociation de proximité en vue de favoriser le développement du télétravail au bénéfice des salariés et des entreprises verrières.

Sur le principe, le télétravail est un mode de travail qui ne déroge en aucune façon aux règles de la législation sociale. Sur ce point la législation sociale comporte trois articles sur le télétravail (articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail) et deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) en date du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020. Ce dernier ne se substitue pas au précédent. Les deux ANI sont complémentaires.

L'un des enjeux de cet accord est d'envisager la pratique du télétravail comme un mode d'organisation répondant aux besoins des entreprises et des salariés et comme toute évolution il doit être régulé, ajusté et interrogé.

## **Plan de l'accord**

- I. La définition du télétravail
- II. Le lieu de travail
- III. Les principes du télétravail
- IV. Télétravail et travailleur handicapé
- V. Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail
- VI. Temps de travail et le droit à la déconnexion
- VII. Télétravail et fonctions managériales
- VIII. La formation et le télétravail
- IX. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle
- X. L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical
- XI. Le suivi de l'accord
- XII. Situation des entreprises de moins de 50 salariés
- XIII. Révision de l'accord
- XIV. Dénonciation de l'accord
- XV. Durée de l'accord
- XVI. Dépôt de l'accord
- XVII. Demande d'extension et entrée en vigueur

## **I. La définition du télétravail**

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (art. L. 1222-9 du code du travail).

Est qualifié de télétravailleur, tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

## II. Le lieu du télétravail

Il peut s'exercer au domicile du salarié (lieu d'habitation principale) ou dans une résidence secondaire en France métropolitaine. Dans ces deux cas, le salarié en télétravail doit s'assurer que son assurance habitation couvre bien les dommages causés au domicile en raison du télétravail.

L'ANI du 26 novembre 2020 précise également que le télétravail peut s'exercer dans un tiers-lieu, par exemple un espace de coworking, différent des locaux de l'entreprise.

## III. Les principes du télétravail

Le télétravail repose sur les principes rappelés ci-après :

### ■ Le double volontariat

Le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail. Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite du salarié et d'une autorisation écrite de l'employeur. Il s'agit d'un double volontariat. Le salarié et l'employeur formaliseront leur accord écrit par tout moyen.

Il est important de rappeler que le salarié ne peut passer en télétravail que s'il est volontaire. Son refus d'accepter un poste en télétravail ne peut donc être sanctionné.

En aucun cas, il ne pourra être imposé à un salarié une organisation en télétravail en lieu et place d'un arrêt de travail.

Toutefois dans le cadre de circonstances exceptionnelles (telles que menace d'épidémie ou de force majeure), le salarié peut se voir imposer le télétravail. Il s'agit bien d'un régime distinct afin d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et la préservation de la santé des salariés.

Le télétravail peut aussi être mis en place dans le cadre d'épisode de pollution conformément à l'article L. 223-1 du code de l'environnement.

En cas de mise en œuvre du télétravail de manière régulière, une période d'adaptation peut être aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance. Cette période d'adaptation est de trois mois avec un délai de prévenance de 10 jours calendaires.

En tout état de cause, le télétravail doit reposer sur une relation de confiance entre le hiérarchique et le salarié, qui se construit elle-même sur l'autonomie et le sens des responsabilités nécessaire au télétravail. La relation de confiance se construit aussi sur une organisation de travail concertée dont les modalités font l'objet d'un dialogue entre les salariés et le hiérarchique.

### ■ L'éligibilité au télétravail

La question de l'éligibilité au télétravail revient à se demander qui sont les salariés concernés par le télétravail. Selon la définition légale du télétravail, seuls des salariés, qui à l'aide des technologies de l'information et de la communication peuvent exercer tout ou partie de leur travail en dehors des locaux de l'entreprise, sont éligibles au télétravail. Autrement dit, le télétravail est conditionné à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Le télétravailleur se distingue du travailleur à domicile (soumis à des dispositions spécifiques du code du travail), qui lui n'utilise pas les technologies de l'information et de la communication (TIC). Le télétravailleur est donc indissociable d'un équipement de travail liés aux technologies de l'information. En tout état de cause, il appartiendra aux entreprises de définir les postes et les salariés éligibles.

### ■ Équipement du télétravailleur

Si l'employeur a validé la demande du télétravail, l'employeur fournira au salarié les équipements (tel que convenu le cas échéant dans un accord d'entreprise, charte ou de gré à gré entre le salarié et l'employeur) pour télétravailler. Ces équipements devront également être entrete-

nus. Le salarié en télétravail devra disposer d'une ligne internet haut débit, condition indispensable à la réalisation du télétravail.

Les télétravailleurs doivent, en outre, recevoir une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition.

En contrepartie, le salarié doit prendre soin des équipements confiés et d'alerter son employeur en cas de difficultés (notamment panne ou mauvais fonctionnement).

Le salarié doit disposer d'un espace de travail adapté et suffisant permettant d'exercer de manière satisfaisante une activité professionnelle et de préserver le respect de la confidentialité des données traitées dans le cadre de l'exercice de son métier.

Compte tenu que l'utilisation des technologies et de la communication est au cœur du télétravail, l'employeur rappellera au salarié l'existence d'une charte informatique si elle existe dans l'entreprise. La charte informatique a pour objet de régir de manière détaillée l'utilisation des équipements de travail, des appareils mobiles de travail, du wifi, du cloud et des services internet, l'utilisation et la copie des documents et des mails. Cette charte doit avoir été conformément, au code du travail, soumise au CSE pour information et consultation préalablement à sa mise en œuvre et communiquée à l'inspection du travail.

#### ■ L'alternance entre travail sur site et télétravail

Le salarié doit maintenir une présence minimale sur site, qui vise à garantir le maintien des liens avec la communauté de travail. Il a donc été décidé que le nombre de jours maximum de télétravail est fixé à 2 jours hebdomadaires pour un salarié à temps plein, sauf stipulations spécifiques prévues entre les parties ou accords d'entreprises ou d'établissements.

#### ■ La réversibilité du télétravail

La réversibilité est la faculté de revenir à une situation de travail sur site, sans télétravail. Il est convenu que l'une des parties peut demander à tout moment l'arrêt du télétravail. À cet effet, l'organisation d'entretiens entre le salarié et l'employeur pourra être utile afin de mettre en place la procédure de retour dans les locaux de l'entreprise. Aucune des parties ne pourra s'opposer à la demande de réversibilité.

### IV. Télétravail et travailleur handicapé

Le code du travail n'énonce pas un principe général selon lequel le travailleur handicapé aurait un droit d'accéder au télétravail. À l'inverse, il énonce que l'employeur a une obligation de motiver son refus de passage au télétravail du travailleur handicapé (art. L. 1222-9 I du code du travail). Mais, par la loi, l'employeur a une obligation de s'assurer « que le poste de travail des personnes handicapées est accessible au télétravail. »

En tout état de cause, la pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique (art. 4.3.3 ANI 26 novembre 2020)

### V. Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

#### ■ Conditions de travail

Le télétravailleur bénéficie chaque année d'un entretien qui porte notamment sur ses conditions de travail et sa charge de travail (art. L. 1222-10 du code du travail).

À cette occasion, le salarié pourra alerter l'employeur d'éventuelles difficultés qu'il rencontre.

#### ■ La prévention des risques et la protection des salariés

Le télétravail peut avoir des effets positifs sur la concentration, l'efficacité, la qualité du travail ainsi qu'un impact sur l'environnement, la conciliation des temps de la vie personnelle et

professionnelle. Le télétravail peut également être source de motivation, d'implication et de satisfaction. À l'inverse, le télétravail peut aussi engendrer des risques d'isolement, entraîner un allongement de la journée de travail, la difficulté de scinder vie personnelle et vie professionnelle. L'employeur doit être vigilant sur ces différents risques, qu'il doit prévenir au regard de son obligation de prévention des risques dans son entreprise (art. L. 4121-1 du code du travail).

Une attention particulière doit être portée à la préservation de la cohésion sociale interne, aux conditions de travail de maintien du lien social entre les salariés, au regard de la distanciation des rapports sociaux, voire de la perte du lien social inhérente à l'utilisation des outils de communication à distance. La mise en place d'une phase d'expérimentation, suivie de l'élaboration d'un bilan, est de nature à permettre d'identifier les facteurs clés de succès au regard des spécificités de l'entreprise.

L'employeur peut s'appuyer sur des acteurs extérieurs spécifiques à la gestion des risques, les acteurs de la prévention listés par l'INRS.

#### ■ Restrictions médicales prononcées par le médecin du travail

Le salarié peut bénéficier d'un télétravail dans le cadre de restrictions médicales. En effet, le médecin du travail peut proposer par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur (art. L. 4624-3 du code du travail).

Le médecin du travail peut donc préconiser la mise en place du télétravail pour des raisons médicales.

#### ■ Les accidents du travail dans le cadre du télétravail

Le salarié en télétravail bénéficie de la même présomption simple d'accident de travail que le salarié sur site. Tout fait accidentel ou toute lésion survenue aux temps et lieu de travail sont présumés imputables au travail.

## VI. Le temps de travail et le droit à la déconnexion

#### ■ Le temps de travail

Le passage au télétravail ne change pas le statut du salarié au regard de la durée du travail : il continue d'être soumis au même régime qu'antérieurement (durée mensuelle de travail prévue dans son contrat de travail, forfait).

Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent au télétravail.

#### ■ Le droit à la déconnexion et à la vie personnelle

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Il est rappelé qu'en dehors des horaires de travail, le télétravailleur n'est nullement tenu de répondre aux sollicitations (mail, appel téléphonique) émanant de son employeur. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle du salarié. Les modalités du droit à la déconnexion doivent avoir été négociées dans les entreprises, selon les dispositions de l'article L. 2242-17 du code du travail.

## VII. Le télétravail et les fonctions managériales

Le management du salarié en télétravail est différent que celui sur site. En effet, il modifie la relation entre le manager et le salarié, pouvant créer des contraintes d'organisation dont doit être conscient le manager. Le manager doit donc s'approprier cette nouvelle forme d'organisation. Pour ce faire, la formation du management à l'impact du télétravail doit donc être garantie. Les responsables hiérarchiques et les collègues directs du télétravailleur doivent « pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion (ANI 19 juillet 2005, art.10 ; ANI du 26 novembre 2020, article 3.1.6)

L'ANI du 26 novembre 2020 insiste sur l'adaptation et le bouleversement des pratiques managériales suscitées par le télétravail. Il préconise la mise en place de formations sur les thématiques suivantes :

- adaptation des modalités de réalisation de l'activité ;
- l'autonomie du salarié en télétravail ;
- le séquençage de la journée de télétravail ;
- le respect du cadre légal et législatif relatif à la durée du travail ;
- l'utilisation régulière des outils numériques.

Il est aussi préconisé que les managers dès leur prise de poste soient formés aux modalités de management à distance et à la prise en compte des particularités de l'hybridation de l'organisation du travail : articulation et concomitance entre télétravail et travail sur site.

Le CLéA Manager pourra être utilement mobilisé. Il a été créé par l'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres. Cette certification prévoit notamment un module spécifique relatif à la gestion du travail à distance.

## VIII. La formation et le télétravail

Les salariés en télétravail ont le même accès à la formation professionnelle et au déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

L'entreprise doit assurer une formation spécifique du salarié : le télétravailleur doit bénéficier d'une « une formation appropriée, ciblée, sur les équipements techniques à sa disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail » (ANI du 19 juillet 2005, art.10 ; ANI du 26 novembre 2020, article 3.1.6)

## IX. L'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle

Le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il convient de s'assurer que toutes et tous ont accès à un télétravail de qualité.

Les employeurs doivent veiller à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes en télétravail. Le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice et de traitement entre les femmes et les hommes, à distance ou sur site.

Il conviendra pour ce faire que chaque entreprise mette en place au minimum les indicateurs spécifiques au télétravail suivants :

- nombre de télétravailleurs ;
- répartition par filière par sexe ;
- nombre de jours de télétravail en moyenne par an.

Ces indicateurs seront repris dans l'élaboration du rapport annuel de branche.

## X. L'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical

Un dialogue social et des négociations de qualité constituent un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif de télétravail adapté aux besoins spécifiques des entreprises permet-

tant de concilier efficacement la continuité de l'activité de l'entreprise et les intérêts des salariés. Dès lors que l'employeur envisage d'encadrer le recours au télétravail, il saisit pour avis le CSE dans les conditions prévues par l'article L. 2312-8 du code du travail, c'est-à-dire celles des consultations générales du CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant des représentants du personnel, s'ils existent, et l'accès aux informations syndicales. Ils ont accès, lorsqu'ils existent, par les intranets syndicaux aux informations syndicales dans les mêmes conditions que les autres salariés.

La branche incite les entreprises à ouvrir des négociations sur les modalités d'information et de communication syndicale dans un accord d'entreprise qui intègre les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ceci afin d'assurer la continuité du dialogue social entre les IRP, les salariés qu'elles représentent et la direction.

## **XI. Suivi de l'accord**

Les signataires de l'accord conviennent de mettre en place un comité de suivi de l'application du présent accord.

Il se réunit au moins une fois par an. Il aura notamment pour rôle d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques dans les entreprises et de faire un bilan de la mise en œuvre du présent accord.

## **XII. Situations des entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **XIII. Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

## **XIV. Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **XV. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **XV. Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

#### **XVI. Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 2 novembre 2022.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 29 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **863** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Ille-et-Vilaine et Morbihan)**  
**(12 avril 1976)**

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1979)

**Avenant du 30 septembre 2022**  
à l'accord du 18 février 2022  
relatif aux rémunérations annuelles garanties

NOR : ASET2251340M  
IDCC : 863

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

**UIMM 35 56,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

En application des dispositions de l'article 5 de l'accord du 18 février 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et au regard des revalorisations du Smic intervenues les 1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> août 2022, les parties se sont rencontrées le 23 et le 30 septembre 2022 et ont convenu de revaloriser, au titre de l'année 2022, la grille des rémunérations applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 863).

Il a, en conséquence, été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barème de la RAG applicable pour l'année 2022**

Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaires et pour l'année 2022 sont les suivants :

*(Voir page suivante.)*



## Barème des RAG

35 heures hebdomadaires

(En euros.)

Niveaux	Coefficient	Ouvriers Administratifs techniciens Maîtrises d'atelier
V	395	32 676
	365	30 962
	335	28 268
	305	26 380
IV	285	24 945
	270	23 696
	255	22 582
III	240	21 832
	225	20 975
	215	20 851
II	190	20 721
	180	20 220
	170	20 120
I	155	20 057
	145	19 970
	140	19 823

### Article 2 | *Durée d'application du présent avenant*

Les dispositions du présent avenant concernent les rémunérations annuelles garanties (RAG) de l'année 2022, elles prendront effet le 1<sup>er</sup> octobre 2022. En conséquence, pour les salariés ayant un contrat de travail en cours à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2022, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2022 dès lors que la présence du salarié dans l'entreprise est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En cas d'arrivée en cours d'année 2022 et pour les salariés toujours présents au 1<sup>er</sup> octobre 2022, les rémunérations annuelles garanties 2022 s'appliqueront au *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1<sup>er</sup> octobre 2022, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au *pro rata temporis*.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023 et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Les autres dispositions de l'accord du 18 février 2022 demeurent inchangées.

### Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Afin de permettre l'extension de cet avenant territorial, portant sur les rémunérations annuelles garanties (RAG) des « Mensuels » de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, l'UIMM

d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales signataires de cet avenant à l'accord RAG du 18 février 2022, conviennent qu'elles n'ont volontairement pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, au motif que le présent avenant porte sur des rémunérations minimales conventionnelles.

En effet, les signataires ne souhaitent pas que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan soient soumis à des rémunérations conventionnelles minimales différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

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

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Il sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

*Fait à Rennes, le 30 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **984** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Eure-et-Loir)**

**(27 juillet 1978)**

(Étendue par arrêté du 23 novembre 1979,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1980)

### **Avenant du 29 septembre 2022**

relatif à la fixation de nouvelles rémunérations annuelles garanties  
à compter de l'année 2022

NOR : ASET2251347M

IDCC : 984

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

**UIMM Eure-et-Loir,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SM-CVL,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations annuelles garanties**

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2022 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint : annexe D.

Le barème est établi sur la base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème est composé de 3 colonnes :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

La rémunération annuelle garantie comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contre partie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quarter* sera effectuée au plus tard à la fin du 1<sup>er</sup> mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paye du 1<sup>er</sup> mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

## **Article 2 | Périmètre d'application**

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions et documents antérieurs portant sur le même objet.

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

## **Article 3 | Publicité**

Le présent avenant et ses annexes, conformément à l'article L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

*Fait à Chartres, le 29 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe D

### Barème des rémunérations annuelles garanties

À compter de l'année 2022

		Administratifs et techniciens	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
Niveau I	140 échelon 1	20 112 €	O1	20 164 €		
	145 échelon 2	20 141 €	O2	20 206 €		
	155 échelon 3	20 205 €	O3	20 372 €		
Niveau II	170 échelon 1	20 372 €	P1	20 749 €		
	180 échelon 2	20 545 €	P2	21 269 €		
	190 échelon 3	20 723 €				
Niveau III	215 échelon 1	20 979 €	P3	21 801 €	AM1	22 391 €
	225 échelon 2	21 214 €	TA1	22 814 €	AM2	23 433 €
	240 échelon 3	21 685 €				
Niveau IV	255 échelon 1	22 309 €	TA2	23 607 €	AM3	24 299 €
	270 échelon 2	23 168 €	TA3	24 536 €	AM4	26 442 €
	285 échelon 3	24 445 €	TA4	25 827 €		
Niveau V	305 échelon 1	25 662 €			AM5	27 879 €
	335 échelon 2	27 901 €			AM6	30 113 €
	365 échelon 3	30 457 €			AM7	32 508 €
	395 échelon 3	32 875 €			AM7	35 196 €

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE (COMMERCE ET RÉPARATION DE L'AUTOMOBILE, DU CYCLE ET DU MOTOCYCLE ACTIVITÉS CONNEXES CONTRÔLE TECHNIQUE AUTOMOBILE FORMATION DES CONDUCTEURS)**

**Accord paritaire national du 13 octobre 2022**  
relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

NOR : ASET2251297M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**U2M ;**

**Mobilians,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FO Métaux,**

d'autre part,

Vu l'article 1-26 a) de la convention collective nationale ;

Considérant la situation financière du régime de branche (sur la base des éléments fournis par IRP Auto Prévoyance Santé), ainsi que l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire, tels qu'exposés notamment à la commission paritaire de l'institution,

Conviennt de ce qui suit :

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

Les taux de cotisations figurant au point A « cotisations calculées en % du salaire brut limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO sont affectés pour 2023 d'une décote de 20 %, chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche.

### Article 2

Les organisations soussignées, soulignent l'importance des dispositifs de protection sociale mis en place dans la branche et leur mutualisation.

Elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

### **Article 3**

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

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

### **Article 4**

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le cas échéant le présent accord au cours de l'année 2023 en cas d'évolution de la situation financière de l'institution.

*Fait à Meudon, le 13 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE (COMMERCE ET RÉPARATION DE L'AUTOMOBILE, DU CYCLE ET DU MOTOCYCLE ACTIVITÉS CONNEXES CONTRÔLE TECHNIQUE AUTOMOBILE FORMATION DES CONDUCTEURS)**

**Avenant n° 102 du 13 octobre 2022**

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2251291M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**Mobilians ;**

**U2M,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FO Métaux,**

d'autre part,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 101 du 28 avril 2002, étendu par arrêté du 18 juillet 2022 (publié au *JORF* du 22 juillet 2022) ;

Vu l'arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (*JORF* du 30 juillet 2022),

Conviennt de ce qui suit :

*(Voir page suivante.)*



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

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

### Minima garantis pour 35 heures

#### Ouvriers Employés

Échelons	2022
12	2 091 €
11	2 041 €
10	1 990 €
9	1 948 €
8	1 890 €
7	1 846 €
6	1 814 €
5	1 781 €
4	1 764 €
3	1 742 €
2	1 726 €
1	1 709 €

#### Maîtrise

Échelons	MG 35 h
25	2 631 €
24	2 494 €
23	2 358 €
22	2 225 €
21	2 153 €
20	2 091 €
19	2 086 €
18	2 076 €
17	2 058 €

#### Cadres

Niveaux/Degrés	MG 35 h
V	5 485 €
IV C	4 939 €
IV B	4 665 €
IV A	4 395 €

Niveaux/Degrés	MG 35 h
III C	4 123 €
III B	3 851 €
III A	3 578 €
II C	3 308 €
II B	3 036 €
II A	2 765 €
I C	2 630 €
I B	2 494 €
I A	2 358 €

## Article 2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2-05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,47 €.

## Article 3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1-10 d) 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 6,09 €.

## Article 4

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des salaires minima dans l'ensemble de la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 5

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

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

## Article 6

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

## Article 7

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté prononçant son extension au *JORF*.

*Fait à Meudon, le 13 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

**Avenant n° 11 du 7 octobre 2022**

à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987  
relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

NOR : ASET2251354M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de préciser les mesures de solidarité mises en œuvre dans le cadre de l'avenant n° 40 au bénéfice des salariés de la branche SDLM, conformément aux dispositions de l'avenant n° 10 à l'avenant n° 40 signé le 13 octobre 2021.

**Article 1<sup>er</sup> | Garanties présentant un degré élevé de solidarité**

Les dispositions de l'article 8 de l'avenant n° 40 sont remplacées par les suivantes :

**« Article 8 | Solidarité**

**Financement**

Dans le cadre des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, une part égale à 2 % de la cotisation HT permet le financement d'actions procédant d'un objectif de solidarité, selon les orientations définies par la CPPNI. Cette part sera auto-

matiquement ajustée sans nécessité d'un avenant si une augmentation était rendue nécessaire par l'évolution de la réglementation.

### **Fonds sur le degré élevé de solidarité**

Ces sommes sont créditées sur un fonds sur le degré élevé de solidarité (fonds DES) spécifique aux entreprises de la branche établi par l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

Le compte du fonds DES s'établit comme suit :

- au crédit :
  - le montant du fonds DES au 31 décembre de l'exercice N-1 ;
  - 2 % des cotisations prévoyance collectées par l'organisme assureur et porté au crédit du compte de résultat prévoyance de l'année N ;
  - les produits financiers ;
- au débit :
  - les éventuels chargements ;
  - les actions de prévention et les prestations d'actions sociales financées dans l'année ainsi que les dépenses de communication destinées à faire connaître et favoriser l'utilisation des actions de solidarité.

### **Prévention**

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mises en œuvre les actions suivantes :

#### **Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des incivilités :**

- cellule de crise en cas d'événements traumatiques :

Après un événement traumatique, une équipe de psychologues intervient dans les 48 heures dans les locaux de l'entreprise. Si cela apparaît nécessaire, une deuxième intervention est organisée dans un délai de 8 à 15 jours. Cette intervention sur site est complétée par la prise en charge de 5 consultations téléphoniques individuelles avec un clinicien spécialisé en post traumatique.
- formation spécifique des salariés sur les incivilités :

1 jour de formation par groupe de 8 à 12 personnes permettant aux stagiaires de savoir désamorcer les situations d'incivilités et/ou de violences.
- formation pour accompagner les managers à la gestion du stress et à la détection d'un collaborateur en souffrance :

Un jour de formation par groupe de 8 à 10 personnes permettant aux stagiaires :
  - d'appréhender les notions de stress et d'épuisement professionnel ainsi que les causes du stress ;
  - de repérer les indicateurs de difficultés au travail pour accompagner au mieux les collaborateurs et détecter les situations à risque.

#### **Prévention des addictions :**

- accompagnement via un entretien motivationnel pour faire prendre conscience du comportement addictif (détecter les facteurs de risque pour agir et éviter la maladie).

Des séances de 15 à 20 minutes sont mises en place avec un réseau d'infirmiers formés en prévention des addictions. Elles permettent d'accompagner le patient, de faire un bilan sur sa situation et le cas échéant de l'orienter (5 séances préconisées).
- journée de sensibilisation sur site en entreprise :

Construction de journée(s) sur-mesure avec des ateliers en fonction des objectifs pédagogiques de l'entreprise, la cible, les contraintes d'organisation...

- L'approche de prévention est double : en santé publique et santé-sécurité au travail.  
Les messages de prévention sont adaptés à la culture et aux interlocuteurs.
- formations sur le rôle du manager dans la prévention des addictions :
    - une journée de formation à destination des managers et RH, avec pour objectifs de :
      - savoir reconnaître les états inadaptés provoqués par une addiction ;
      - connaître les protocoles internes de dépistage ;
      - connaître les limites de sa fonction ;
      - connaître les différents acteurs à mobiliser et leur rôle.

et/ou

- une journée de formation par groupe de 5 à 15 personnes à destination des managers, RH et DRH, avec pour objectifs de :
  - se familiariser avec les fondamentaux d'addictologie ;
  - connaître la législation en vigueur et la politique de prévention de son entreprise ;
  - savoir utiliser et mener une action de dépistage alcool & stupéfiants ;
  - comprendre le rôle de la ligne managériale dans la prévention des addictions ;
  - connaître les freins et les leviers pour aborder le sujet des addictions en entreprise ;
  - détecter les situations à risques : aiguë et/ou chronique ;
  - savoir agir vis-à-vis d'un salarié en difficulté et prendre en compte le déni.

Prévention du risque routier :

- formation de pratique sur un site dédié et sensibilisation à l'écoconduite.

Une formation de pratique sur site dédié VUL et sensibilisation à l'écoconduite sur une demi-journée par groupe de 12 personnes maximum.

L'objectif est d'acquérir les fondamentaux d'une conduite professionnelle et responsable.

Ces prestations sont organisées dans la limite de 50 % du compte du fonds DES. Au-delà de cette limite, les salariés ne peuvent revendiquer aucun droit au bénéfice de ces mesures de prévention.

Action sociale :

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mises en œuvre les prestations d'action sociale suivantes au bénéfice des salariés dont la situation matérielle le justifie et dans la limite ci-après précisée :

a) Aide à la formation : les alternants peuvent solliciter une aide financière pouvant aller jusqu'à 300 euros destinée à diminuer les charges liées à l'achat des fournitures scolaires, au logement, transport...

b) Aide au permis de conduire automobile : les salariés peuvent solliciter une aide financière pouvant aller jusqu'à 500 euros destinée à diminuer le coût du permis de conduire.

c) Aides aux personnes en situation de handicap : les salariés devant faire face à des dépenses exceptionnelles en raison d'une situation de handicap (aménagement du domicile, équipement du véhicule, achat de matériel, besoin d'une aide à domicile) peuvent demander une aide financière.

d) Aides lors d'un décès : le salarié confronté à un décès peut bénéficier d'un soutien psychologique et d'un accompagnement pour les démarches administratives.

Ces prestations sont organisées dans la limite de 50 % du compte du fonds DES.

Ces aides ne pourront être versées qu'en complément des dispositifs existants (action sociale des organismes assureurs, Agefiph, CPF...) et sur justificatifs de la situation des intéressés.

Les aides sont attribuées par les organismes assureurs conformément au règlement d'action sociale élaboré par la CPPNI. Ce règlement définit le montant des aides susceptibles d'être allouées en fonction de la situation des salariés ainsi que les justificatifs nécessaires. Les demandes d'aide motivées par des situations exceptionnelles sont soumises à la CPPNI.

Contrôle :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les présentes stipulations prévoyant des garanties collectives complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des conventions d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des garanties inclut l'ensemble des mesures de solidarité qui sont un élément essentiel du régime.

La CPPNI contrôle la mise en œuvre des mesures de solidarité par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

À cet effet, l'organisme assureur transmet chaque année à l'entreprise un rapport sur la mise en œuvre des éléments de solidarité et sur le compte du fonds DES ou intègre ces informations dans le rapport annuel sur les comptes du contrat prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les entreprises de la branche (ou leur assureur directement) transmettent ces rapports à la CPPNI avant le 31 décembre de chaque année :

- par voie postale, à l'adresse suivante : secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche SDLM – SEDIMA, 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris ;
- sous format numérique, à l'adresse suivante : [secretariats-ccn3131@sedima.fr](mailto:secretariats-ccn3131@sedima.fr) ».

## Article 2 | *Dispositions finales*

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Comme l'avenant n° 40 et ses différents avenants qu'il modifie et complète, il a une durée indéterminée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Compte tenu de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant.

*Fait à Paris, le 7 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084 | Convention collective nationale

IDCC : 1431 | **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

**Avenant n° 6 du 8 septembre 2022**

à l'accord du 14 juin 2011  
relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire  
pour l'ensemble des salariés non cadres<sup>[1]</sup>

NOR : ASET2251342M

IDCC : 1431

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

**FNOF ;**

**ROF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par avenants n° 1 du 12 septembre 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mars 2016, n° 4 du 7 décembre 2017 et n° 5 du 12 décembre 2019.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 7.3 « Tarifs »**

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation instauré en 2018 est reconduit jusqu'au 31 décembre 2022.

[1] C'est-à-dire non affiliés à l'Agir en application des articles 4 et 4 bis de la CCN des cadres du 14 mars 1947)

En conséquence, les dispositions de l'article 7.3. « Tarifs » est rédigé comme suit :

### « Article 7.3 | Tarifs

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut.

Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
<b>Total</b>	<b>0.56 %</b>

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 ce taux de 0.56 % sera appelé à hauteur de 0,46 % en application des taux d'appel, dont 0.07 % au titre de la garantie rente éducation.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation sera examiné annuellement.

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance. »

### Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise. Il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

### Article 2 | *Modification de l'article 9.4 « Maintien des garanties »*

Un article 9.4.4 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » ainsi rédigé est ajouté :

« Les garanties sont maintenues, sous réserve du paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
  - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
  - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur.

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.



Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Le maintien des garanties cesse lorsque les conditions énumérées ci-dessus ne sont plus remplies. »

### **Article 3 | Date d'effet. Dépôt. Extension**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale « Optique – Lunetterie de détail ».

*Fait à Paris, le 8 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS  
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

**Avenant n° 1 du 29 septembre 2022**

à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022  
relatif aux salaires minimaux hiérarchiques

NOR : ASET2251348M

IDCC : 1486

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

**SYNTEC ;**

**CINOV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**F3C CFDT ;**

**CFTC Média+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a notamment pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories « employés, techniciens et agents de maîtrise » (ETAM) dont le niveau est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) au sein des entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de branche du 27/10/2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Article 1<sup>er</sup> | Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie « ETAM » sont déterminés selon la formule suivante :

$$\text{BASE FIXE} + (\text{VALEUR DU POINT ETAM} \times \text{COEFFICIENT DE LA POSITION})$$

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille « ETAM »				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	230	3,758 €	850,50 €	1 715 €
1.2	240	3,602 €	850,50 €	1 715 €
1.3	250	3,578 €	850,50 €	1 745 €
2.1	275	3,361 €	850,50 €	1 775 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1 831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1 971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2 111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2 266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2 415 €

## Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

## Article 3 | Force obligatoire

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises garantissent aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

## Article 4 | Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Cet accord annule et remplace la grille « ETAM » au sein de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 47, en date du 31/03/2022, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 29 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS  
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

**Avenant n° 2 du 29 septembre 2022**  
à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022  
relatif aux salaires minimaux hiérarchiques des ETAM

NOR : ASET2251349M

IDCC : 1486

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

**SYNTEC ;**

**CINOV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FIECI CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**CFTC Média+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils sont convenus d'aménager la classification du groupe fonctionnel 1 « fonctions d'exécution » au sein de la grille des salaires des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) telle que prévues par l'avenant n° 47 en date du 31/03/2022 modifié par l'avenant n° 1 du 29/09/2022 portant revalorisation des salaires minimaux hiérarchiques.

**Article 1<sup>er</sup> | Aménagements des fonctions d'exécution de la grille « ETAM »**

Il a été convenu de la suppression de la position « 1.1 » de la grille « ETAM » à laquelle est rattaché le coefficient « 230 ».

En conséquence, les deux fonctions d'exécution restantes au sein du groupe fonctionnel 1 sont nouvellement numérotées :

- la nouvelle position « 1.1 » (anciennement « 1.2 ») est rattaché au coefficient « 240 » ;
- la nouvelle position « 1.2 » (anciennement « 1.3 ») est rattaché au coefficient « 250 ».

Ainsi, l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 47 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques en date du 31/03/2022 modifié est rédigé de la manière suivante :

#### « Article 1<sup>er</sup> | Salaires minimaux hiérarchiques "ETAM" »

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie "ETAM" sont déterminés selon la formule suivante :

$$\text{BASE FIXE} + (\text{VALEUR DU POINT ETAM} \times \text{COEFFICIENT DE LA POSITION})$$

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille "ETAM"				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	240	3,602 €	850,50 €	1 715 €
1.2	250	3,578 €	850,50 €	1 745 €
2.1	275	3,361 €	850,50 €	1 775 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1 831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1 971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2 111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2 266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2 415 €

#### Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

#### Article 3 | Force obligatoire

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises garantissent aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

#### **Article 4 | Stipulations juridiques et administratives**

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 29 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Avenant n° 6 du 22 septembre 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements  
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2251360M

IDCC : 1596

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

**SCOP BTP Nord ;**

**CAPEB Haut-de-France ;**

**FFB Haut-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**UNSA ;**

**FO BTP Haut-de-France ;**

**CFDT Haut-de-France,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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



C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la récente décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France.

## Article 2

Pour la région des Hauts-de-France (départements de l'Aisne, Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 :

### ■ Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 12 €.

### ■ Indemnité de transport :

Zone	Transport
1	2,32 €
2	5,53 €
3	8,55 €
4	11,22 €
5	14,35 €

### ■ Indemnité de trajet :

Zone	Trajets
1	1,45 €
2	2,90 €
3	4,35 €
4	5,81 €
5	7,26 €

## Article 3 | *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

#### **Article 4 | Dispositions spécifiques**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

#### **Article 5 | Dépôt**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

*Fait à Arras, le 22 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Avenant n° 5 du 22 septembre 2022**

relatif aux salaires minimaux  
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2251359M

IDCC : 1596

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

**SCOP BTP Nord ;**

**CAPEB Haut-de-France ;**

**FFB Haut-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**UNSA ;**

**FO BTP Haut-de-France ;**

**CFDT Haut-de-France,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la récente décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

## Article 1<sup>er</sup> | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

Nord Pas-de-Calais au 1 <sup>er</sup> octobre 2022							
Catégorie	Niveau I		Niveau II	Niveau III		Niveau IV	
Coefficient	150	170	185	210	230	250	270
Salaire minimum	1 678,99 €	1 690,10 €	1 771,91 €	1 939,25 €	2 090,18 €	2 259,86 €	2 423,21 €

Aisne, Somme, Oise au 1 <sup>er</sup> octobre 2022							
Catégorie	Niveau I		Niveau II	Niveau III		Niveau IV	
Coefficient	150	170	185	210	230	250	270
Salaire minimum	1 678,99 €	1 690,10 €	1 771,91 €	1 847,83 €	1 989,53 €	2 145,62 €	2 310,24 €

## Article 2 | Convergence

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes des salaires mensuels minimaux dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France. Les avenants devront aboutir à une convergence qui avait été fixée par les organisations d'employeurs et de salariés, au plus tard, au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Toutefois compte tenu de la crise sanitaire due à l'épidémie SARS COVID 19 en 2020 et 2021, conscient du retard pris dans la convergence des coefficients des niveaux III et IV les organisations signataires du présent accord ont convenu de prolonger la période de convergence de deux années supplémentaires s'engageant mutuellement à finaliser celle-ci au 31/12/ 2025 au plus tard.

## Article 3 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

#### **Article 4 | Durée de validité de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

#### **Article 5 | Dépôt**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

*Fait à Arras, le 22 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

---

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

**Avenant n° 3 du 28 septembre 2022**  
relatif au barème des salaires mensuels minimaux  
(Bretagne)

NOR : ASET2251356M

IDCC : 1596, 1597

---

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

**FFB Bretagne ;**

**CAPEB Bretagne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**URB CFTC Bretagne ;**

**UR UNSA Bretagne ;**

**UR CFDT CB Bretagne,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la région Bretagne signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles se sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Bretagne, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bretagne en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Bretagne, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région, conformément à l'article I-3 des conventions collectives mentionnées ci-dessus.

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

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

**Pour les départements des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022**

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
Position 1	150	1 679,91 €	11,07 €
Position 2	170	1 683,54 €	11,10 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 730,61 €	11,41 €
Niveau III			
Compagnons professionnels			
Position 1	210	1 879,40 €	12,39 €
Position 2	230	2 032,20 €	13,40 €
Niveau IV			
Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe			
Position 1	250	2 185,00 €	14,41 €
Position 2	270	2 337,80 €	15,41 €

Partie fixe : 275 €. Valeur du point : 7,38.

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

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

#### Article 4

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

De convention express entre les parties il est convenu que celles-ci se rencontreront le 7 décembre 2022 pour négocier.

*Fait à Rennes, le 28 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Avenant n° 5 du 22 septembre 2022**

relatif aux salaires minimaux  
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2251361M

IDCC : 1597

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

**SCOP BTP Nord ;**  
**CAPEB Hauts-de-France ;**  
**FFB Hauts-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**  
**CFTC ;**  
**FO BTP Hauts-de-France ;**  
**CFDT Hauts-de-France,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la récente décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

## Article 1<sup>er</sup> | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

### Pour les départements des Hauts-de-France, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022

Nord Pas-de-Calais au 1 <sup>er</sup> octobre 2022							
Catégorie	Niveau I		Niveau II	Niveau III		Niveau IV	
Coefficient	150	170	185	210	230	250	270
Salaire minimum	1 678,99 €	1 690,10 €	1 771,91 €	1 939,25 €	2 090,18 €	2 259,86 €	2 423,21 €
Aisne, Somme, Oise au 1 <sup>er</sup> octobre 2022							
Catégorie	Niveau I		Niveau II	Niveau III		Niveau IV	
Coefficient	150	170	185	210	230	250	270
Salaire minimum	1 678,99 €	1 690,10 €	1 771,91 €	1 847,83 €	1 989,53 €	2 145,62 €	2 310,24 €

## Article 2 | Convergence

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes des salaires mensuels minimaux dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France. Les avenants devront aboutir à une convergence qui avait été fixée par les organisations d'employeurs et de salariés, au plus tard, au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Toutefois compte tenu de la crise sanitaire due à l'épidémie SARS COVID 19 en 2020 et 2021, conscient du retard pris dans la convergence des coefficients des niveaux III et IV les organisations signataires du présent accord ont convenu de prolonger la période de convergence de deux années supplémentaires s'engageant mutuellement à finaliser celle-ci au 31/12/ 2025 au plus tard.

## Article 3 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

#### **Article 4 | Durée de validité de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

#### **Article 5 | Dépôt**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

*Fait à Arras, le 22 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Avenant n° 6 du 22 septembre 2022**  
relatif aux indemnités de petits déplacements  
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2251362M

IDCC : 1597

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

**SCOP BTP Nord ;**  
**CAPEB Hauts-de-France ;**  
**FFB Hauts-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**  
**CFTC ;**  
**FO BTP Hauts-de-France ;**  
**CFDT Hauts-de-France,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la récente décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

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

### Pour la région des Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme,) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022

#### ■ Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 12 €.

#### ■ Indemnité de transport :

Zone	Transport
1	2,32 €
2	5,53 €
3	8,55 €
4	11,22 €
5	14,35 €

#### ■ Indemnité de trajet :

Zone	Trajets
1	1,45 €
2	2,90 €
3	4,35 €
4	5,81 €
5	7,26 €

## Article 2 | *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

## Article 3 | *Dispositions spécifiques*

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

#### **Article 4 | Dépôt**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

*Fait à Arras, le 22 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 34 du 21 septembre 2022**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2251351M

IDCC : 1747

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

**FEB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant est applicable à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant à ce seul secteur d'activité.

Par exception, les entreprises relevant du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ne sont pas visées par le présent avenant.

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

**Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> octobre 2022**

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, les salaires minima conventionnels mensuels, des catégories ouvriers/employés, techniciens agents de maîtrise et cadres, sont revalorisés.

En conséquence, au 1<sup>er</sup> octobre 2022, la grille des salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de

la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, s'établit comme suit pour les différentes catégories et degrés :

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels
O/E	OE1	1 682,40 €
	OE2	1 695,56 €
	OE3	1 709,10 €
	OE4	1 739,97 €
	OE5	1 782,86 €
	OE6	1 849,25 €
	OE7	1 929,71 €
TAM	TA1	2 048,55 €
	TA2	2 180,73 €
	TA3	2 369,68 €
	TA4	2 532,43 €
	TA5	2 695,16 €
Cadres	CA1	2 863,39 €
	CA2	3 229,29 €
	CA3	3 752,49 €
	CA4	4 276,76 €
	CA5	4 822,90 €

## Article 2 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

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

## Article 3 | *Dépôt et extension*

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

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

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 21 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant du 3 octobre 2022**

à l'accord du 13 avril 2022  
relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2251363M

IDCC : 1760

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

**JAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des jardinerie graineterie en date du 13 avril 2022 afin de tenir compte des exclusions faites par la commission d'extension à l'accord, et de mettre à jour la liste des certifications ; afin de le rendre pleinement opérationnel.

**Article 1<sup>er</sup> | Modifications de l'avenant à l'accord à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des jardinerie graineterie**

L'article 1<sup>er</sup> relatif aux publics est ainsi modifié :

Sont supprimés les publics non prévus par l'article L. 6324-1, à savoir les :

- jeunes de moins de 26 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- bénéficiaires du RSA ;
- bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ;
- bénéficiaires de l'allocation adulte handicapés (AAH).

En conséquence, l'article 1<sup>er</sup> est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Le dispositif « Pro-A » est destiné aux :

- salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;

- salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire. »

L'article 3 sur les parcours de formation de la « Pro-A » est ainsi modifié :

1. Est modifiée la mention suivante relative à l'allongement de la durée de la formation :

Cette durée peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, en application de l'article L. 6325-12 du code du travail et jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du même code.

2. Sont également supprimées les références aux publics pour lesquels la durée peut être portée à 36 mois :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA de l'ASS, de l'AHH ou sortis d'un CUI.

3. Est ajouté au texte :

Ces actions, du travail, les conformément à l'article L. 6325-13 du code enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Est modifiée de la sorte la mention sur l'allongement de la durée :

En application de l'article L. 6325-14 du même code, cette durée peut être portée au-delà de 25 % notamment lorsque la nature de la qualification éligible à la « Pro-A » l'exige pour atteindre les compétences visées.

En conséquence, l'article 3 est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« La formation organisée au titre de « Pro-A » repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif "Pro-A" s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois. Cette durée peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, en application de l'article L. 6325-12 du code du travail et jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du même code.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Ces actions, conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, les enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du même code, cette durée peut être portée au-delà de 25 % notamment lorsque la nature de la qualification éligible à la « Pro-A » l'exige pour atteindre les compétences visées.

Une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la « Pro-A » concerne l'acquisition de CléA ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

L'article 4 concernant le tutorat est ainsi modifié :

Les alinéas 2 et 3 sont modifiés de la sorte :

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article D. 6325-7, le rôle et les missions du tuteur envers le bénéficiaire de la « Pro-A » sont les suivantes :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation.
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.
5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

En conséquence, l'article 4 est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article D. 6325-7, le rôle et les missions du tuteur envers le bénéficiaire de la « Pro-A » sont les suivantes :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La prise en charge de la formation tuteur est défini par la SPP chaque année. »

L'article 6 sur les enjeux face aux mutations des activités et aux risques d'obsolescence des compétences est ainsi modifié :

Les paragraphes 3 et 4 sont ainsi précisés :

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, afin de leur permettre de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle ainsi que d'aider les entreprises du commerce à faire face aux mutations économiques et sociales, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences est d'autant plus important que le commerce est un secteur qui intègre de nombreux jeunes, favorisant ainsi l'insertion et la réinsertion professionnelle. Environ 1/4 des salariés sont sans diplômes ce qui justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

En conséquence, l'article 6 est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne (Gafa, Pure player...) menacent la pérennité des entreprises, le commerce de détail doit s'adapter en relevant plusieurs défis, afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

- la gestion de la relation client :
  - mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
  - s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
  - fluidifier et personnaliser le parcours client ;
  - développer l'information et le conseil client ;
  - maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
  - mieux connaître et interagir avec ses clients ;
- l'optimisation de la chaîne logistique :
  - optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
  - sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
  - utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;
- le management de proximité :
  - faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
  - adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
  - sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, afin de leur permettre de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle ainsi que d'aider les entreprises du commerce à faire face aux mutations économiques et sociales, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences est d'autant plus important que le commerce est un secteur qui intègre de nombreux jeunes, favorisant ainsi l'insertion et la réinsertion

professionnelle. Environ ¼ des salariés sont sans diplômes ce qui justifie l'acquisition de compétences de bases "cœur de métier" délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, le développement omnicanal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'observatoire prospectif du commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche de la jardinerie graineterie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de deux familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
- la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique ;
- le merchandising : responsable merchandiser/visuel merchandiser/merchandiser ;
- la Data : UX designer/Data analyst, Data miner. »

L'article 7 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est ainsi modifié :

Un alinéa 2 est ajouté au texte, ainsi rédigé :

Par exception, les partenaires sociaux décident que lorsque, en référence à la fiche RNCP gérée par France compétences, la date d'enregistrement d'une certification professionnelle figurant sur cette liste arrive à échéance et que cette même certification est remplacée par une nouvelle, cette nouvelle certification sera automatiquement considérée comme étant éligible à la « Pro-A » avant d'y être inscrite lors de la prochaine révision de l'accord.

En conséquence, l'article 7 est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux, en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire de la branche.

Par exception, les partenaires sociaux décident que lorsque, en référence à la fiche RNCP gérée par France compétences, la date d'enregistrement d'une certification professionnelle figurant sur cette liste arrive à échéance et que cette même certification est remplacée par une nouvelle, cette nouvelle certification sera automatiquement considérée comme étant éligible à la « Pro-A » avant d'y être inscrite lors de la prochaine révision de l'accord. »

La liste des certifications est également mise à jour telle que suit :

Certifications	Libellés	RNCP	Fin de validité	Niveaux
Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	RNCP36141	26/01/2027	Niveau 5
Titre	Assistant commercial	RNCP36205	25/02/2027	Niveau 5
Titre	Responsable de projets de formation	RNCP36210	25/02/2027	Niveau 6
Titre	Responsable d'activités commerciales	RNCP36294	25/03/2024	Niveau 6
Titre	Responsable de développement de clientèle	RNCP36295	25/03/2025	Niveau 6
Titre	Concepteur réalisateur en communication	RNCP36381	25/04/2024	Niveau 6
Titre	Développeur full stack	RNCP36400	25/04/2024	Niveau 6
Titre	Community manager	RNCP36467	01/06/2025	Niveau 6
Titre	Responsable achats	RNCP36532	01/06/2025	Niveau 6
Titre	Responsable de distribution omnicanale	RNCP36534	01/06/2025	Niveau 6
Titre	Responsable de la performance commerciale et du marketing digital	RNCP36485	01/06/2025	Niveau 6
Titre	Manager de projets en stratégies digitales et data marketing (MS)	RNCP36158	26/01/2025	Niveau 7
Titre	Manager en développement durable	RNCP36194	25/02/2024	Niveau 7
Titre	Manager des organisations et processus logistiques	RNCP36218	25/02/2027	Niveau 7
Titre	Manager marketing digital (MS)	RNCP36214	25/02/2025	Niveau 7
Titre	Expert en stratégie digitale	RNCP36287	25/03/2027	Niveau 7
Titre	Manager de la responsabilité sociétale des entreprises et du développement durable	RNCP36279	25/03/2023	Niveau 7
Titre	Manager des stratégies digitales (MS)	RNCP36369	25/04/2027	Niveau 7
Titre	Project management officer	RNCP36372	25/04/2025	Niveau 7
Titre	Manager de la stratégie commerciale	RNCP36518	01/06/2025	Niveau 7
Titre	Manager de la stratégie marketing omni-canal	RNCP36519	01/06/2025	Niveau 7
Titre	Manager de la chaîne logistique durable	RNCP36529	01/06/2027	Niveau 7
Titre	Manager supply chain-performance achat & responsabilité sociétale	RNCP36486	01/06/2025	Niveau 7
Titre	Responsable marketing digital stratégique et opérationnel	RNCP36460	01/06/2025	Niveau 7
Titre	Manager de la communication et du marketing international	RNCP36213	25/02/2025	Niveau 7
Titre	Responsable de formation (DURF)	RNCP36215	25/02/2025	Niveau 6
Titre	Responsable de centre de profit (BADGE)	RNCP36282	25/03/2024	Niveau 6
Titre	Directeur artistique en communication visuelle et multimédia	RNCP36386	25/04/2025	Niveau 7
Titre	Responsable de projet packaging et écoconception	RNCP36375	25/04/2027	Niveau 6

Certifications	Libellés	RNCP	Fin de validité	Niveaux
Titre	Délégué à la protection des données (DPO)	RNCP36448	01/06/2025	Niveau 7
Titre	Manager relation client (MS)	RNCP36530	01/06/2027	Niveau 7

BTS	Gestion des transports et logistique associée	RNCP35400	01/01/2024	Niveau 5
BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	RNCP35801	31/08/2026	Niveau 5
Titre RNCP	Titre manager des ressources humaines	RNCP36387	25/04/2024	Niveau 7
BTSA	Technico-commercial	RNCP36003	31/08/2027	Niveau 5
Master	Marketing, vente (fiche nationale)	RNCP35907	31/08/2027	Niveau 7
Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	RNCP35921	31/08/2024	Niveau 7

## Article 2 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

## Article 3 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

## Article 4 | *Révision et dénonciation*

Les organisations représentatives signataires de l'accord ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail, sur proposition de la CPNE.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

*Fait à Paris, le 3 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant du 20 septembre 2022**  
relatif aux rémunérations minimales garanties

NOR : ASET2251341M

IDCC : 2156

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

**UCV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFDT Services,**

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minimales garanties.

À l'issue des négociations, ils conviennent des dispositions ci-après.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

**Article 2 | Rémunérations minimales garanties**

Des rémunérations minimales mensuelles et annuelles garanties sont instituées pour tous les niveaux de la grille de classification.

Les rémunérations minimales sont fixées par le barème ci-dessous.

*(Voir page suivante.)*



## Barème des rémunérations minimales garanties (RMG)

Niveau	Échelon	RMG mensuelle	RMG annuelle
Employés			
I	1	1 679 €	20 987 €
	2	1 680 €	20 996 €
II	1	1 684 €	21 054 €
	2	1 696 €	21 199 €
III	1	1 708 €	21 344 €
	2	1 713 €	21 417 €
IV	1	1 742 €	21 780 €
	2	1 800 €	22 506 €
Agents de maîtrise			
V		1 951 €	24 394 €
Cadres			
VI		2 346 €	31 067 €
VII		3 043 €	40 294 €
VIII		4 008 €	53 059 €

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps complet sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et/ou de suspension du contrat de travail, les rémunérations minimales sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Pour la détermination des rémunérations minimales garanties (RMG), les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14-1 de la convention collective ne sont pas prises en compte dans les rémunérations minimales.

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à autant de tantièmes des rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minimales des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

### Article 3 | Niveau des majorations de salaire à l'expérience

Des majorations de salaires prenant en considération l'expérience et la qualité du travail sont prévues à l'article 14-2 de la convention collective, qui stipule :

« Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des majorations de salaire instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience seront calculées sur la base du 1<sup>er</sup> échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Leur niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les garanties minimales de rémunération.

Le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des grands magasins et des magasins populaires qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des majorations de salaire instituées selon les dispositions du présent article deviendrait plus avantageuse que le maintien du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourront demander à en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des grands magasins et des magasins populaires qui appliquent une disposition ayant pour effet la revalorisation systématique du salaire mensuel de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la revalorisation systématique devra être au moins égale aux majorations de salaire visées au présent article. »

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14-2 précité pour les employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux (I, II ou III) de la classification professionnelle, ne peuvent être inférieures à :

- 1 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la première majoration au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 2 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la deuxième majoration au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 3 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la troisième majoration au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

#### **Article 4 | Définition des salaires minima hiérarchiques**

Conformément à la décision du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis ici par les rémunérations minimales garanties auxquelles s'ajoute, le cas échéant, la prime d'ancienneté prévue à l'article 14-1 de la convention collective.

#### **Article 5 | Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-1 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Elles rappellent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

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

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

## **Article 7 | Application**

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2022 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2023 et, en cas de réévaluation anticipée du Smic, dans le mois qui suit sa publication au *Journal officiel*.

## **Article 8 | Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

*Fait à Paris, le 20 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord de branche du 15 septembre 2022**  
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2251345M

IDCC : 2198

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

**UPECAD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales**

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective du commerce à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

## Article 2 | Modalités d'application

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutant) de la catégorie A à D sont augmentés de 75,83 €, ce qui correspond, en pourcentage aux augmentations suivantes :

- catégorie A : + 4,73 % ;
- catégorie B : + 4,68 % ;
- catégorie C : + 4,55 % ;
- catégorie D : + 4,16 %.

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 73,64 €, ce qui correspond à une augmentation de + 3,28 %.

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 67,97 €, ce qui correspond à une augmentation de + 2,72 %.

Le salaire conventionnel (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 52,87 €, ce qui correspond à une augmentation de + 1,67 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant – référent – polyvalent » des coefficients A à G, il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Le salaire conventionnel (niveau maîtrisant) de la catégorie H est augmenté de 27,87 €, ce qui correspond à une augmentation de + 0,65 %.

Le salaire conventionnel (niveau référent) de la catégorie H est augmenté de 28,96 €, ce qui correspond à une augmentation de + 0,65 %.

Cela représente pour l'ensemble des catégories, niveau débutant, et pour la catégorie H, niveau maîtrisant, une augmentation de 124,14 € par rapport au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## Article 3 | Égalité professionnelle

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

### Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

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

#### **Article 4 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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

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

#### **Article 5 | Notification et validité de l'accord**

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

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

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

#### **Article 6 | Formalités de dépôt**

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

#### **Article 7 | Date d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> novembre 2022.

#### **Article 8 | Extension**

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

*Fait à Marcq-en-Barœul, le 15 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Rémunérations mensuelles brutes minimales

#### Commerce à distance

1<sup>er</sup> novembre 2022.

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 678,95	1 713	1 780

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 698	1 732	1 800

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/Polyvalent
Mensuel	1 744	1 779	1 849

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	1 899	1 937	2 013

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 320	2 366	2 459

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 566	2 617	2 720

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 223	3 287	3 416

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 309	4 478

À l'exception de la catégorie A niveau débutant, tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL  
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

**Protocole d'accord du 4 octobre 2022**  
étendant aux praticiens-conseils  
les dispositions du protocole d'accord relatif à la rémunération

NOR : ASET2251313M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC-FO ;**

**SGPCOSS CFE ;**

**SNFOCOS ;**

**SNPDOS CFDT,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont rencontrés dans le cadre de la négociation salariale pour l'année 2022.

Dans ce cadre, ils sont convenus des dispositions qui suivent :

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale signé le 4 octobre 2022 s'appliquent aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

**Article 2**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, au protocole d'accord du 7 février 2017 relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.



Il s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

*Fait à Montreuil, le 4 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609 | **ETAM**

**Accord régional du 28 septembre 2022**

relatif aux salaires mensuels minimaux  
(Bretagne)

NOR : ASET2251357M

IDCC : 2609

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

**FFB Bretagne ;**

**CAPEB Bretagne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**URB CFTC Bretagne ;**

**CFE-CGC BTP Bretagne ;**

**UR CFDT CB Bretagne,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

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

Pour la région Bretagne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

- dans les départements Côtes d'Armor – Finistère – Ille-et-Vilaine – Morbihan le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé, pour un

horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022

(En euros.)

Niveau A	1 683
Niveau B	1 765
Niveau C	1 872
Niveau D	2 001
Niveau E	2 170
Niveau F	2 486
Niveau G	2 783
Niveau H	3 112

## Article 2

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

## Article 3

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

## Article 4

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

*Fait à Rennes, le 28 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609 | **ETAM**

**Accord régional du 22 septembre 2022**

relatif aux salaires mensuels minimaux  
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2251358M

IDCC : 2609

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

**SCOP BTP Nord ;**

**CAPEB Hauts-de-France ;**

**FFB Hauts-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFTC ;**

**FO BTP Hauts-de-France ;**

**CFDT Hauts-de-France,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Hauts-de-France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France (Départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

## Article 1<sup>er</sup> | Barèmes de salaires minimaux

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ETAM du Bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour la région des Hauts-de-France, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022

Niveau A	1 685,00 €
Niveau B	1 758,26 €
Niveau C	1 891,30 €
Niveau D	2 048,00 €
Niveau E	2 215,83 €
Niveau F	2 543,00 €
Niveau G	2 845,74 €
Niveau H	3 029,51 €

## Article 2 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

## Article 3 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

*Fait à Arras, le 22 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3344 | Convention collective

IDCC : 2630 | **MÉTALLURGIE**  
**(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)**

**Avenant du 26 septembre 2022**  
relatif aux minima conventionnels et primes d'ancienneté

NOR : ASET2251364M

IDCC : 2630

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

**UIMM Alpes-Méditerranée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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

**Article 1<sup>er</sup> | Taux garantis annuels**

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

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

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

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée.

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

## **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques**

En application de l'article 7 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence.

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, est fixée à 5,18 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

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

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

## **Article 4 | Durée de l'accord**

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

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 5 | Dépôt et publicité**

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

*Fait à Marseille, le 26 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des taux garantis annuels

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022

(En euros.)

Niveau 1	140	19 843
	145	19 860
	155	19 873
Niveau 2	170	19 883
	180	19 901
	190	19 958
Niveau 3	215	20 385
	225	21 059
	240	22 747
Niveau 4	255	23 138
	270	24 377
	285	25 843
Niveau 5	305	26 827
	335	29 487
	365	32 145
	395	34 268

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

Valeur du point : 5,18 €

(En euros.)

		Ouvriers	Administratifs & techniciens	Agents de maîtrise atelier
Niveau 1	140	842,38	842,38	
	145	846,95	846,95	
	155	851,53	851,53	
Niveau 2	170	924,63	880,60	
	180		932,40	
	190	1 033,41	984,20	
Niveau 3	215	1 169,39	1 113,70	1 191,66
	225		1 165,50	
	240	1 305,36	1 243,20	1 330,22



		Ouvriers	Administratifs & techniciens	Agents de maîtrise atelier
Niveau 4	255	1 386,95	1 320,90	1 413,36
	270	1 468,53	1 398,60	
	285	1 550,12	1 476,30	1 579,64
Niveau 5	305		1 579,90	1 690,49
	335		1 735,30	1 856,77
	365		1 890,70	2 023,05
	395		2 046,10	2 189,33

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

### Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	5 %	10 %	12 %	15 %
140	42,12	84,24	101,09	126,36
145	42,35	84,70	101,63	127,04
155	42,58	85,15	102,18	127,73
170	46,23	92,46	110,96	138,69
190	51,67	103,34	124,01	155,01
215	58,47	116,94	140,33	175,41
240	65,27	130,54	156,64	195,80
255	69,35	138,69	166,43	208,04
270	73,43	146,85	176,22	220,28
285	77,51	155,01	186,01	232,52

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

### Administratifs et techniciens

(En euros.)

Coefficient	5 %	10 %	12 %	15 %
140	42,12	84,24	101,09	126,36
145	42,35	84,70	101,63	127,04
155	42,58	85,15	102,18	127,73
170	44,03	88,06	105,67	132,09
180	46,62	93,24	111,89	139,86
190	49,21	98,42	118,10	147,63
215	55,69	111,37	133,64	167,06

Coefficient	5 %	10 %	12 %	15 %
225	58,28	116,55	139,86	174,83
240	62,16	124,32	149,18	186,48
255	66,05	132,09	158,51	198,14
270	69,93	139,86	167,83	209,79
285	73,82	147,63	177,16	221,45
305	79,00	157,99	189,59	236,99
335	86,77	173,53	208,24	260,30
365	94,54	189,07	226,88	283,61
395	102,31	204,61	245,53	306,92

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

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Coefficient	5 %	10 %	12 %	15 %
215	59,58	119,17	143,00	178,75
240	66,51	133,02	159,63	199,53
255	70,67	141,34	169,60	212,00
285	78,98	157,96	189,56	236,95
305	84,52	169,05	202,86	253,57
335	92,84	185,68	222,81	278,52
365	101,15	202,30	242,77	303,46
395	109,47	218,93	262,72	328,40

Convention collective nationale

IDCC : 3232 | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE.  
AGENTS DE DIRECTION (18 septembre 2018)**

**Protocole d'accord du 4 octobre 2022**

étendant aux agents de direction  
les dispositions du protocole d'accord relatif à la rémunération

NOR : ASET2251311M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC-FO ;**

**SNADEOS CFTC ;**

**SNFOCOS ;**

**SNPDOS CFDT ;**

**SNPDOSS CFE-CGC ;**

**UNSA ADOSS,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont rencontrés dans le cadre de la négociation salariale pour l'année 2022.

Dans ce cadre, ils sont convenus des dispositions qui suivent :

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale signé le 4 octobre 2022 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

## Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, au protocole d'accord du 7 février 2017 relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

*Fait à Montreuil, le 4 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212 | Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

**Personnels intérimaires**

**Personnels permanents**

**Avenant n° 1 du 7 octobre 2022**

à l'accord du 22 janvier 2021  
relatif à la période de reconversion ou de promotion  
par alternance dite « Pro-A »

NOR : ASET2251271M

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

**PRISM Emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**CFTC Intérim ;**

**CGT Intérim,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin d'accompagner les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETT/ETTI) dans la sécurisation des trajectoires professionnelles de leurs salariés intérimaires en CDI, les partenaires sociaux de la branche se sont dotés d'un accord signé le 22 janvier 2021, en vue de favoriser le recours à la période de reconversion ou de promotion par alternance dite « Pro-A » par des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ayant pour objectifs :

- soit la reconversion professionnelle permettant au salarié de changer de métier ;
- soit la promotion sociale ou professionnelle permettant de valoriser le parcours du salarié.

Conformément à la législation en vigueur, la mobilisation de la « Pro-A » a nécessité l'établissement d'une liste de certifications éligibles élaborée dans le cadre d'un accord de branche étendu, à partir de constats de forte mutation d'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés visés.

L'élaboration de cette liste ainsi que son actualisation ont été confiées à la CPNE de la branche.

Dans le cadre de ces travaux en vue d'élaborer la liste des certifications éligibles à la « Pro-A », la CPNE de la branche s'est appuyée sur l'étude « Métiers à enjeux dans l'intérim » produite en 2019 par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) dont l'objectif était de déterminer les métiers à enjeux en matière d'emploi et de compétences dans le travail temporaire et de caractériser les problématiques de recrutement. Cette étude a ainsi permis d'identifier 30 premiers métiers à enjeux en termes de tension, de déclin, de mutation ou de développement au sein des principaux secteurs d'activité ayant recours à l'intérim à savoir l'industrie, la construction, le transport logistique, le tertiaire et le commerce.

Afin de tenir compte des impacts de la crise sanitaire sur les dynamiques emploi-compétences spécifiques au travail temporaire, une nouvelle version de cette étude a été réalisée en 2021/2022. Cette mise à jour de l'étude sur les « Métiers à enjeux dans l'intérim » a permis d'une part, de réévaluer les enjeux sur les 30 premiers métiers et d'autre part, d'identifier 20 nouveaux métiers à enjeux dans les secteurs de l'industrie, du BTP et du tertiaire.

En s'appuyant sur ces nouvelles analyses de l'OIR, la CPNE de la branche a mené des travaux en vue d'actualiser la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » pour les salariés intérimaires en CDI.

Sur la base des travaux menés par la CPNE de la branche, les parties signataires du présent avenant décident de réviser le contenu de la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » pour les salariés intérimaires en CDI définie en annexe de l'accord du 22 janvier 2021.

### **Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'annexe de l'accord du 22 janvier 2022 « Liste des certifications éligibles à la "Pro-A" pour les salariés intérimaires en CDI »**

Afin de tenir compte des suppressions et ajouts de certifications professionnelles identifiées par la CPNE de la branche dans le cadre de ses travaux d'actualisation de la liste, le contenu de la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » pour les salariés intérimaires en CDI définie en annexe de l'accord du 22 janvier 2021 est révisé en conséquence dans le cadre du présent avenant.

La liste révisée des certifications éligibles à la « Pro-A » pour les salariés intérimaires en CDI figure en annexe du présent avenant.

### **Article 2 | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

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

Le présent avenant porte révision de l'accord du 22 janvier 2021 relatif à la période de reconversion ou de promotion par alternance dite « Pro-A » pour les salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée de la branche du travail temporaire.

Il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour de son extension.

### **Article 4 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 5 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

*Fait à Paris, le 7 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Liste révisée des certifications éligibles à la « Pro-A » pour les salariés intérimaires en CDI

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
Logistique/transport	Logistique	Préparateur de commandes	TP Préparateur de commandes en entrepôt	RNCP34860 (niveau 3)	28-07-2025
			BAC PRO Logistique	RNCP1120 (niveau 4)	01-01-2024
			CAP Opérateur logistique	RNCP22689 (niveau 3)	01-01-2024
		Magasinier cariste	TP Cariste d'entrepôt	RNCP34857 (niveau 3)	28-07-2025
			TP Agent magasinier	RNCP1852 (niveau 3)	23-02-2024
		Gestionnaire de stocks	TP Technicien en logistique d'entreposage marchandises dans l'entrepôt	RNCP31950 (niveau 5)	21-12-2023
			TP Technicien en logistique d'entreposage	RNCP36237 (niveau 4)	21-04-2027
	Transport	Responsable logistique	Master gestion de production, logistique, achats	RNCP35921 (niveau 7)	31-08-2026
			Responsable opérationnel de la chaîne logistique	RNCP35869 (niveau 6)	15-09-2024
			TP Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger	RNCP34150 (niveau 3)	16-06-2024
		Chauffeur PL	TP Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	RNCP1884 (niveau 3)	19-01-2024
			TP Conducteur du transport routier marchandises sur tous véhicules	RNCP1883 (niveau 3)	19-01-2024
		Chauffeur de bus	CAP Agent d'accueil et de conduite routière-transport de voyageurs	RNCP2714 (niveau 3)	01-01-2024



Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
Industrie		Responsable d'exploitation de transport de marchandise	TP Conducteur de transport en commun sur route	RNCP31085 (niveau 3)	07-08-2023
			TP Gestionnaire des opérations de transport routier de marchandises	RNCP34881 (niveau 5)	24-08-2025
			BTS Gestion des transports et logistique associée	RNCP35400 (niveau 5)	01-01-2024
	Machines	Agent d'exploitation en transport	BAC PRO Organisation des transports de marchandise	RNCP34954 (niveau 4)	31-08-2025
			TP Fraiseur en réalisation de pièces mécaniques	RNCP36238 (niveau 3)	15-02-2027
			TP Fraiseur d'outillages en usinage conventionnel et numérique	RNCP32299 (niveau 4)	21-03-2024
		Conducteur de machines/ conducteur ou pilote de ligne de production	TP Conducteur d'appareils de l'industrie de la chimie	RNCP35314 (niveau 3)	01-06-2026
			CQP Pilote de systèmes de production automatisée	RNCP34174 (niveau 4)	10-09-2024
			Conducteur de ligne de conditionnement des industries chimiques	RNCP17295 (sans niveau)	18-12-2023
			BAC PRO Pilote de ligne de production	RNCP36428 (niveau 4)	31-08-2027
			Technicien en pharmacie et cosmétique industrielles	RNCP36085 (niveau 4)	15-12-2026
			CQP Conducteur de ligne dans la transformation laitière	RNCP35764 (niveau 4)	08-07-2024
		TP Technicien de fabrication de l'industrie et de la chimie	TP Technicien de fabrication de l'industrie et de la chimie	RNCP35308 (niveau 4)	01-06-2026
			CQP Conducteur (trice) d'équipement de fabrication des industries chimiques	RNCP17297 (niveau non enregistré)	18-12-2023

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
			CQP Conducteur de ligne de conditionnement	RNCP35411 (niveau 4)	17-03-2024
			TP Conducteur de machines de plasturgie	RNCP6226 (niveau 3)	19-11-2023
			CQP Préparateur méthodes de fabrication	RNCP36473 (niveau 5)	01-06-2027
			CQP Conducteur d'équipements industriels	RNCP35092 (niveau 3)	18-11-2023
			CQP Animateur d'équipe autonome de production	RNCP36311 (niveau 4)	25-03-2025
		Conducteur d'équipements agroalimentaire	CQP Animateur d'équipe caoutchouc	RNCP15847 (sans niveau)	07-08-2023
			TP Conducteur d'équipements agroalimentaires	RNCP31838 (niveau 4)	21-12-2023
			CQP Conducteur d'équipements industriels	RNCP35603 (niveau 3)	19-05-2024
			BAC PRO Bio industries de transformation	RNCP7586 (niveau 4)	01-01-2024
			CQP Équipier d'unité autonome de production industrielle	RNCP35985 (niveau 3)	15-10-2024
		Opérateur de production	TP Technicien de production industrielle	RNCP34146 (niveau 4)	13-07-2024
			CQP Opérateur en tôlerie	RNCP34301 (niveau 3)	18-11-2024
			Un des meilleurs ouvriers de France (diplôme national) Groupe VII : métiers de l'industrie et métallurgie – Classe 2 : tôlerie	RNCP5095 (niveau 5)	01-01-2024
			CQP Conducteur régleur de presse à emboutir et/ou à découper	RNCP36474 (niveau 3)	01-06-2025
		Agent de fabrication	BAC PRO Technicien de fabrication bois et matériaux associés	RNCP4099 (niveau 4)	01-01-2024
		Menuisier agenceur	TP Menuisier agenceur	RNCP36256 (niveau 3)	28-10-2027

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
	Productique Ajustage/mon- tage/assemblage	Productique	BTS – Maintenance des systèmes : Option A : systèmes de production ; Option B : systèmes énergétiques et fluidiques ; Option C : systèmes éoliens	RNCP35338 (niveau 5)	31-12-2023
			Licence professionnelle – Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (fiche nationale)	RNCP30088 (niveau 6)	01-01-2024
			CQP Opérateur-régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière	RNCP34175 (niveau 3)	10-09-2024
		Opérateur usinage CN	TP Opérateur régleur en usinage assisté par ordinateur	RNCP34739 (niveau 3)	20-05-2025
			BAC PRO Technicien d'usinage	RNCP420 (niveau 4)	31-08-2023
		Technicien méthodes	TP Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	RNCP17989 (niveau 5)	01-01-2024
			TP Technicien supérieur méthodes produit process	RNCP34149 (niveau 5)	29-06-2024
		Technicien QHSE	Licence PRO qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	RNCP30098 (niveau 6)	01-01-2024
			BUT Hygiène sécurité environnement : science du danger et management des risques professionnels, technologiques et environnementaux	RNCP35406 (niveau 6)	31-08-2026
			Agent de contrôle qualité dans l'industrie (CQPM)	RNCP31054 (non renseigné)	21-07-2023
			CQP Inspecteur qualité	RNCP34239 (niveau 5)	10-10-2024
			BTS Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP35384 (niveau 5)	01-01-2024
			DUT Hygiène sécurité environnement	RNCP2729 (niveau 5)	01-01-2024

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
		Automaticien	MC5 Maintenance des systèmes embarqués de l'automobile	RNCP2807 (niveau 3)	01-01-2024
			Licence Professionnelle – Métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels (fiche nationale)	RNCP30126 (niveau 6)	01-01-2024
		Ajusteur/monteur/régleur	TP Ajusteur monteur aéronautique	RNCP34505 (niveau 3)	07-03-2025
			TP Monteur qualifié d'équipements industriels	RNCP34148 (niveau 3)	10-06-2024
			BAC PRO Plastiques et composites	RNCP7585 (niveau 4)	01-01-2024
		Opérateur matériaux composites	CQP Opérateurs matériaux composites hautes performances	RNCP36310 (niveau 3)	25-03-2024
		Pilote d'installation des industries de process	BAC Pro Procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons	RNCP14901 (niveau 4)	01-01-2024
		Outilleur/mouliste	BAC PRO Technicien outilleur	RNCP422 (niveau 4)	31-08-2023
		Chaudronnier	TP Chaudronnier formeur aéronautique	RNCP34135 (niveau 3)	24-06-2024
			CQP Chaudronnier d'atelier	RNCP35171 (niveau 3)	16-12-2023
			CAP Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage	RNCP27470 (niveau 3)	01-01-2024
		Tuyauteur	CQP Chaudronnier naval	RNCP35885 (niveau 3)	15-09-2024
			TP Tuyauteur industriel	RNCP34612 (niveau 3)	08-04-2025
			CQP Tuyauteur industriel	RNCP34180 (niveau 3)	10-09-2024
		Soudeur	TP Soudeur assembleur industriel	RNCP34502 (niveau 3)	28-02-2025
			TP Soudeur à l'arc semi-automatique	RNCP1864 (niveau 3)	01-01-2024
			CQP Soudeur industriel	RNCP34172 (niveau 3)	10-09-2024
			TP Soudeur TIG électrode enrobée	RNCP34738 (niveau 3)	19-05-2025

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
		Stratifieur	TP Stratifieur multi procédés matériaux composés	RNCP35229 (niveau 3)	23-02-2026
		Technicien de maintenance	MC5 Maintenance en équipement thermique individuel	RNCP730 (niveau 3)	01-01-2024
			TP Électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	RNCP32297 (niveau 3)	21-03-2024
			TP Technicien de maintenance industrielle	RNCP35191 (niveau 4)	09-01-2025
			BAC PRO Maintenance des équipements industriels	RNCP3632 (niveau 4)	31-08-2023
			CQP Plasturgie : Technicien maintenance des outillages	RNCP32077 (non renseigné)	04-01-2024
		Mécanicien	TP Technicien supérieur de maintenance industrielle	RNCP36247 (niveau 5)	15-02-2027
			TP Technicien de production en plasturgie	RNCP35107 (niveau 4)	19-11-2025
			CQP Opérateur en maintenance industrielle	RNCP36376 (niveau 3)	25-04-2027
			CQP Technicien de maintenance industrielle	RNCP35282 (niveau 4)	10-02-2024
			TP Mécanicien de maintenance automobile	RNCP35935 (niveau 3)	17-10-2023
			BAC PRO Maintenance des véhicules	RNCP19117 (niveau 4)	01-01-2024
			TP – Mécanicien automobile	RNCP35933 (niveau 3)	17-10-2023
		Agent de nettoyage	CAP Propreté de l'environnement urbain – collecte et recyclage	RNCP24650 (niveau 3)	01-01-2024
	Aéronautique	Ajusteur	CQP Ajusteur assembleur de structures aéronautiques	RNCP36086 (niveau 3)	15-12-2026
		Intégrateur cabine	CQP Conducteur étancheur aéronautique	RNCP36475 (niveau 3)	01-06-2027
			CQP Intégrateur cabine aéronautique	RNCP36363 (niveau 3)	25-04-2025

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
BTP	Technicien	Technicien bureau d'études	TP Technicien de bureau d'études en électricité des bâtiments	RNCP35530 (niveau 4)	17-05-2026
			DIPLOVIS Conducteur des travaux publics et technicien de bureau d'études	RNCP36117 (niveau 5)	31-08-2025
			Technicien de bureau d'études réseaux numériques	RNCP35870 (niveau 5)	15-09-2024
	Fibre optique	Technicien fibre optique	TP Installateur de réseaux de télécommunication	RNCP30980 (niveau 3)	29-07-2023
			TP Monteur câbleur intégrateur en équipements électroniques et électrotechniques	RNCP35311 (niveau 3)	27-01-2026
			TP Technicien de réseaux de télécommunication	RNCP30999 (niveau 4)	29-07-2023
	Gros œuvre	Chef de chantier	TP Maçon	RNCP35309 (niveau 3)	22-02-2026
			BP Maçon	RNCP31210 (niveau 4)	01-01-2024
		Coffreur bancheur	TP Coffreur bancheur	RNCP35312 (niveau 3)	04-03-2026
			TP Chef d'équipe gros œuvre	RNCP34282 (niveau 4)	21-10-2024
		Chef de chantier gros œuvre	TP Chef de chantier gros œuvre	RNCP1863 (niveau 5)	20-04-2024
			Maçon VRD	RNCP31605 (niveau 3)	28-10-2023
		Canalisateur	TP Canalisateur	RNCP35300 (niveau 3)	21-10-2023
			TP Monteur de réseaux électriques aéro-souterrains	RNCP35828 (niveau 3)	31-08-2026
		Chef d'équipe TP	TP Chef d'équipe TP génie civil	RNCP34542 (niveau 4)	30-03-2025
			TP Chef de chantier travaux publics, routes et canalisations	RNCP35299 (niveau 4)	22-10-2024
		Maîtrise d'œuvre	Technicien valoriste des ressources du bâtiment	RNCP34907 (niveau 4)	14-09-2023
			Diagnosticqueur produits, équipements, matériaux et déchets issus du bâtiment	RNCP36312 (niveau 5)	25-03-2025

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
	Second œuvre	Opérateur presse à injecter	CQP Conducteur régleur de presse à injecter les matériaux plastiques et métalliques sous pression	RNCP36276 (niveau 3)	25-03-2024
		Technicien/monteur installations thermiques	Bac Pro Technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques	RNCP4433 (niveau 4)	31-08-2023
			TP Installateur thermique et sanitaire	RNCP35189 (niveau 3)	03-03-2026
		Étancheur	TP Monteur en calorifuge industriel	RNCP35723 (niveau 3)	29-06-2026
			Étancheur/bardeur du bâtiment	RNCP32160 (niveau 3)	04-01-2024
			CAP Étancheur du bâtiment et des travaux publics	RNCP1141 (niveau 3)	01-01-2024
		Technicien CVC	TP Technicien de maintenance CVC	RNCP34159 (niveau 4)	05-08-2024
		Peintre	TP Peintre en bâtiment	RNCP36257 (niveau 3)	18-08-2027
			Peintre industriel	RNCP34684 (niveau 3)	29-06-2025
		Carreleur	TP Façadier-peintre	RNCP36260 (niveau 3)	18-08-2027
			TP Carreleur-chapiste	RNCP35509 (niveau 3)	23-05-2026
			TP Chef d'équipe aménagement-finitions	RNCP34141 (niveau 4)	13-07-2024
	Étancheur/bardeur Électricité	Étancheur	Étancheur – bardeur	RNCP36220 (niveau 3)	25-02-2025
		Électricien bâtiment	TP Électricien d'équipement du bâtiment	RNCP31116 (niveau 3)	02-09-2023
			BP Électricien	RNCP27774 (niveau 4)	01-01-2024
			CAP Électricien	RNCP30328 (niveau 3)	01-01-2024
		Chef d'équipe	Chef d'équipe d'exploitation et de maintenance d'électrotechnique	RNCP31949 (niveau 5)	21-12-2023
Environnement/ Énergie	Énergie/nucléaire	Technicien en énergétique	Licence PRO Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique (fiche nationale)	RNCP30121 (niveau 6)	01-01-2024

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
Tertiaire		Énergie renouvelable	Chargé de projet énergie et bâtiment durable	RNCP34389 (niveau 6)	27-01-2025
		Technicien de maintenance	Technicien en radioprotection	RNCP34453 (niveau 4)	02-03-2025
			BAC PRO – techniques d'interventions sur les installations nucléaires	RNCP19132 (niveau 4)	01-01-2024
			Licence Professionnelle – Métiers de la radio-protection et de la sécurité nucléaire (fiche nationale)	RNCP30112 (niveau 6)	01-01-2024
			Chargé de maintenance en environnement nucléaire	RNCP34898 (niveau 5)	14-09-2023
			BTS – Environnement nucléaire	RNCP12766 (niveau 5)	01-01-2024
			Responsable d'exploitation et de maintenance en environnement nucléaire	RNCP36187 (niveau 6)	31-07-2026
			MASTER – Ingénierie nucléaire (fiche nationale)	RNCP34119 (niveau 7)	31-08-2024
		Commis de cuisine	CQP Commis de cuisine	RNCP31053 (niveau 3)	21-07-2023
		Cuisinier	TP Cuisinier	RNCP34095 (niveau 3)	05-06-2024
	Restauration	Agent de restauration polyvalent	TP Agent de restauration	RNCP35650 (niveau 3)	05-06-2024
		Serveur	CQP Serveur en restauration	RNCP34422 (niveau 3)	07-01-2025
			Serveur en restauration	RNCP31402 (niveau 3)	07-08-2023
		Responsable restauration	CQP Responsable point de restauration	RNCP31343 (sans niveau)	07-08-2023
	Commerce/vente/ grande distribution	Boucher	CAP Boucher	RNCP6993 (niveau 3)	01-01-2024
		Manager de rayon/chef de rayon	Licence PRO Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	RNCP30055 (niveau 6)	01-01-2024
	Hôtellerie	Agent d'accueil/standardiste	BAC PRO Métiers de l'accueil	RNCP32049 (niveau 4)	01-01-2024



Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
		Employé d'étage	TP Employé d'étage en hôtellerie	RNCP32342 (niveau 3)	25-05-2024
		Gouvernant	TP Gouvernant en hôtellerie	RNCP34421 (niveau 4)	18-12-2024
		Gouvernant établissement de santé	CQP Gouvernant établissement santé	RNCP31317 (sans niveau)	07-08-2023
		Réceptionniste	TP Réceptionniste en hôtellerie	RNCP34157 (niveau 4)	02-08-2024
		Maître d'hôtel	CQP Maître d'hôtel	RNCP31339 (sans niveau)	07-08-2023
	Tourisme	Agent d'escale	Agent d'accueil des voyageurs	RNCP34001 (niveau 4)	24-05-2024
	Gestion adminis- tration	Comptable	TP Gestionnaire comptable et fiscal	RNCP31677 (niveau 5)	01-12-2023
		Gestionnaire de paie	TP Gestionnaire de paie	RNCP35633 (niveau 5)	29-12-2023
		Assistant RH	DUT Gestion des entreprises et des adminis- trations (GEA), option Gestion des ressources humaines (GRH)	RNCP20652 (niveau 5)	01-01-2024
		Conseiller commercial/techni- co-commercial	DUT Techniques de commercialisation	RNCP2927 (niveau 5)	01-01-2024
		Commercial/attaché commercial	Licence PRO Management des activités com- merciales	RNCP30095 (niveau 6)	01-01-2024
	Banque/finance/ assurance	Conseiller banque/assurance	Licence PRO Assurance, banque, finance : sup- ports opérationnels	RNCP34025 (niveau 6)	31-08-2024
		Responsable client/chargé de clientèle	Licence PRO Assurance, banque, finance : chargé de clientèle	RNCP30181 (niveau 6)	01-01-2024
	Relation clients à distance	Conseiller clientèle	TP Conseiller relation client à distance	RNCP35304 (niveau 4)	06-07-2026
		Conseiller clientèle assurance à distance	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP34030 (niveau 5)	01-01-2024
		Superviseur	TP Manager d'équipe relation client à distance	RNCP32340 (niveau 5)	12-05-2024

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
	Sanitaire et social	Ambulancier	DE Diplôme d'État d'ambulancier	RNCP4812 (niveau 3)	01-01-2024
		Médiateur social tous secteurs (scolaire, santé, énergie...)	TP Médiateur social accès aux droits et services	RNCP36241 (niveau 4)	16-05-2027
		Veilleur de nuit	CQP Surveillant de nuit en secteur social, médico-social et sanitaire	RNCP36360 (niveau 3)	25-04-2027
	Médical	Secrétaire médicale	Secrétaire médicale	RNCP5497 (niveau 4)	07-08-2023
		Aide-soignant	Diplôme d'État d'aide-soignant	RNCP35830 (niveau 4)	01-09-2025
		Accompagnant éducatif et social	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	RNCP36004 (niveau 3)	01-09-2026
		Assistant éducatif/aide maternelle/nourrisse	CAP Accompagnant éducatif petite enfance	RNCP28048 (niveau 3)	01-01-2024
		Infirmier	Diplôme d'État infirmier de bloc opératoire	RNCP34862 (niveau 6)	01-01-2024
			Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière, grade licence	RNCP8940 (niveau 6)	01-01-2024
			Diplôme d'État d'infirmier anesthésiste	RNCP18367 (niveau 7)	01-01-2024
			Diplôme d'État d'infirmier en pratique avancée reconnu au grade universitaire de master	RNCP31191 (niveau 7)	01-01-2024
			Assistant de régulation médicale	RNCP34679 (niveau 4)	01-09-2024
		Manipulateur d'électroradiologie médicale	Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale	RNCP4858 (niveau 5)	01-01-2024
		Technicien en imagerie médicale	Imagerie médicale et radiologie thérapeutique	RNCP34541 (niveau 6)	31-08-2024
		Auxiliaire de puériculture	Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture	RNCP35832 (niveau 4)	01-09-2025
		Technicien de laboratoire	TP Technicien de laboratoire	RNCP35310 (niveau 4)	05-06-2026

Secteur	Sous-filière	Métier identifié	Diplôme	Code RNCP	Date d'échéance
	Numérique	Technicien réseau fibre	Technicien des réseaux très haut débit	RNCP35001 (niveau 4)	14-10-2023
		Automaticien	TP Technicien supérieur en automatique et informatique industrielle	RNCP36243 (niveau 5)	04-03-2024
		Technicien support informatique/technicien réseau	Gestionnaire en maintenance et support informatique	RNCP34602 (niveau 5)	24-04-2025
		Webmaster/développeur intégrateur web	Développeur web	RNCP35959 (niveau 5)	15-10-2026
		Web designer/ webmaster/ web concepteur	Développeur web	RNCP34779 (niveau 5)	23-07-2023
			Développeur web	RNCP34066 (niveau 5)	05-07-2024
		Informaticien de développement/développeur web	TP Développeur web et web mobile	RNCP31114 (niveau 5)	01-09-2023
		Concepteur développeur d'applications Informatiques	Concepteur développeur d'applications numériques	RNCP36463 (niveau 6)	01-06-2027
			Concepteur développeur d'application web	RNCP35653 (niveau 6)	17-06-2024
			Concepteur développeur d'application	RNCP36490 (niveau 6)	01-06-2027
			TP Concepteur développeur d'applications	RNCP31678 (niveau 6)	18-12-2023
		Développeur DATA intelligence artificielle	Développeur en intelligence artificielle	RNCP34757 (niveau 6)	23-07-2023
		Concepteur développeur informatique	Développeur informatique	RNCP34253 (niveau 5)	10-10-2024
		DATA Analyste/business Analyste	DATA Analyst	RNCP34964 (niveau 6)	14-10-2023
		Administrateur systèmes d'information	Opérateur en cybersécurité	RNCP34975 (niveau 5)	14-10-2023
		Architecte en système d'information	Architecte réseaux et cybersécurité (MS)	RNCP32121 (niveau 7)	04-01-2024

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Accord du 6 octobre 2022**  
relatif aux mesures salariales pour 2023

NOR : ASET2251298M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte économique inédit post crise sanitaire lié au COVID et de guerre en Ukraine, le constat est fait d'une augmentation conséquente des prix impactant directement le pouvoir d'achat des salariés<sup>[1]</sup> des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG).

Ce contexte a conduit les fédérations syndicales et les groupements d'employeurs de la branche des IEG à ouvrir la négociation portant sur les mesures salariales 2023 de manière anticipée.

À titre exceptionnel, cet accord va au-delà des mesures relatives au salaire national de base et au budget minimal consacré aux augmentations individuelles faisant l'objet de cette négociation.

Ainsi, le présent accord définit des mesures complémentaires telles qu'un plancher d'augmentation minimal de branche afin de mieux protéger les salariés les plus exposés à l'inflation ou encore des dispositions relatives aux niveaux d'embauche.

[1] Le mot « salariés » désigne indistinctement les femmes et les hommes de la branche des IEG.

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

Le présent accord :

- s'inscrit dans le cadre de l'article 9 du statut national du personnel des industries électriques et gazières selon lequel le salaire national de base (SNB) applicable à l'ensemble des agents soumis à ce statut est fixé par voie d'accord collectif de branche ;
- détermine le budget minimal consacré aux augmentations individuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2023 dans les entreprises de la branche visées à l'article 2 ci-après.

Au-delà, et de manière exceptionnelle, il intègre des dispositions relatives à des modifications des coefficients hiérarchiques de la grille de rémunération, un relèvement des NR d'embauche et une anticipation des revalorisations issues de l'accord « primes et indemnités ».

## Article 2 | *Champ d'application et effet obligatoire*

Le présent accord de branche s'applique à l'ensemble des entreprises dont le personnel est régi par le statut national du personnel des industries électriques et gazières en France métropolitaine, dans les départements d'Outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Eu égard à la nature du dispositif portant sur les mesures salariales de branche et à leur caractère général, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3 | *Égalité salariale*

Conformément à l'accord de branche du 12 juillet 2019 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche des IEG s'engagent à respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences et de performance), les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression par les entreprises.

## Article 4 | *Mesures salariales de branche*

Le présent accord fixe le budget consacré aux mesures salariales pour 2023.

### 4.1. Revalorisation du SNB

Les parties signataires du présent accord conviennent d'une augmentation du salaire national de base de 2,3 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Cette augmentation vient compléter celle de 1 % attribuée par une recommandation patronale de l'UFE et de l'UNEmIG du 19 juillet 2022 qui aura son plein impact en année pleine à partir de 2023. Initialement attribuée au 1<sup>er</sup> octobre 2022, il est convenu que cette augmentation de 1 % soit appliquée rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

En conséquence, le montant du SNB est porté à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2022 à 513,86 euros et au 1<sup>er</sup> janvier 2023 à 525,68 euros.

### 4.2. Augmentations individuelles

Pour marquer la volonté des signataires de maintenir un niveau significatif de mesures individuelles en complément des niveaux d'augmentations générales actés dans le présent accord, les parties signataires conviennent que chaque entreprise de la branche professionnelle des IEG visée à l'article 2 consacrera une enveloppe minimale de 1 % aux augmentations individuelles quelle qu'en soit leur nature.

Ainsi, le budget global consacré aux mesures salariales, en dehors de la mesure exceptionnelle de retouche de grille prévue à l'article 5, fixé au niveau de la branche des IEG, représente 4,9 % en moyenne et se décline comme suit :

- des mesures de revalorisation du SNB à hauteur de 3,3 % ;
- un budget minimal en matière d'augmentation individuelle de 1 % ;
- et une déclinaison du dispositif de progression à l'ancienneté évaluée à 0,6 % en moyenne.

#### **Article 5 | *Plancher d'augmentation minimal de branche***

À titre exceptionnel pour l'année 2023, l'augmentation du SNB de 2,3 % au 1<sup>er</sup> janvier est assortie d'une garantie d'augmentation minimale annuelle de 1 040 € bruts.

Elle est assurée par une revalorisation des coefficients hiérarchiques dès lors que l'effet de l'augmentation du SNB est inférieur à 1 040 € brut annuel.

La revalorisation des coefficients hiérarchiques est appliquée à la grille de salaire des IEG à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 qui se trouve en annexe du présent accord.

#### **Article 6 | *Revalorisation des niveaux d'embauche des agents relevant du collège exécution***

Compte tenu notamment des revalorisations récentes du niveau du Smic et de celles attendues sur 2023, les NR d'embauche du personnel du collège exécution sont relevés comme suit :

- NR 50 pour les salariés sans diplôme ;
- NR 55 pour les titulaires d'un CAP/BEP ;
- NR 60 pour les titulaires du Baccalauréat.

Ces niveaux sont des minima de branche. Les parties conviennent, par ailleurs, que seront engagés ultérieurement, des travaux plus structurels sur les niveaux d'embauche.

#### **Article 7 | *Anticipation des revalorisations issues de l'accord primes et indemnités***

Les parties signataires du présent accord de branche s'engagent à anticiper au premier novembre 2022 l'application des revalorisations des indices primes et indemnités si la parution des indices émanant de l'Insee et si la date de signature de l'accord de branche « primes et indemnités » sont compatibles avec leur prise en compte par les SIRH d'entreprise. Si ces conditions ne sont pas réunies, l'anticipation sera au premier décembre 2022.

#### **Article 8 | *Clause de rendez-vous***

À titre exceptionnel, les parties signataires conviennent d'un point de rendez-vous à mi-année 2023.

#### **Article 9 | *Durée de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

#### **Article 10 | *Dénonciation et révision***

En application des dispositions prévues par le code du travail, une négociation de révision pourra être engagée à tout moment, à la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle.

L'accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois à compter de la notification de la dénonciation aux signataires du présent accord.

## **Article 11 | Dispositions finales**

### **11.1. Notification, dépôt, publicité**

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

### **11.2. Procédure d'extension de l'accord**

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux services ministériels compétents dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

*Fait à Paris, le 18 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Modification des coefficients hiérarchiques

(En euros.)

	Coefficients grille actuel au 01/10	Nouveaux coefficients
NR	Coefficients hiérarchiques actuels	Nouveaux coefficients hiérarchiques
50	244,3	250,1
55	249,0	254,7
60	253,8	259,4
65	259,0	264,4
70	264,4	269,7
75	269,4	274,6
80	274,2	279,3
85	280,5	285,5
90	286,9	291,7
95	293,2	297,9
100	299,8	304,3
105	306,7	311,1
110	313,9	318,1
115	321,7	325,7
120	330,6	334,4
125	338,9	342,5
130	347,1	350,6
135	355,7	359,0
140	364,5	367,6
145	373,6	376,5
150	382,8	385,5
155	392,1	394,5
160	403,0	405,2
165	412,7	414,7
170	422,8	424,6
175	433,3	434,8
180	444,0	445,3
185	454,9	455,9
190	466,1	466,9
195	477,6	478,1
200	489,3	489,6



	Coefficients grille actuel au 01/10	Nouveaux coefficients
NR	Coefficients hiérarchiques actuels	Nouveaux coefficients hiérarchiques
205	501,5	501,5
210	513,9	513,9
215	526,5	526,5
220	539,4	539,4
225	552,9	552,9
230	566,5	566,5
235	580,6	580,6
240	598,5	598,5
245	613,2	613,2
250	628,3	628,3
255	643,9	643,9
260	659,8	659,8
265	676,2	676,2
270	692,9	692,9
275	709,9	709,9
280	727,5	727,5
285	744,0	744,0
290	760,7	760,7
295	777,6	777,6
300	794,9	794,9
305	812,6	812,6
310	830,7	830,7
315	849,3	849,3
320	868,5	868,5
325	887,4	887,4
330	906,7	906,7
340	929,0	929,0
350	949,6	949,6
355	971,4	971,4
360	993,8	993,8
365	1 016,7	1 016,7
370	1 040,0	1 040,0
CA	842,9	842,9
CB	862,1	862,1
DA	881,8	881,8
DB	901,4	901,4

	Coefficients grille actuel au 01/10	Nouveaux coefficients
NR	Coefficients hiérarchiques actuels	Nouveaux coefficients hiérarchiques
EA	921,6	921,6
FA	951,5	951,5
GA	980,5	980,5
HA	1 010,6	1 010,6
HB	1 033,8	1 033,8
IA	1 057,6	1 057,6
IB	1 081,9	1 081,9
JA	1 106,9	1 106,9
JB	1 132,3	1 132,3
KA	1 158,4	1 158,4
KB	1 185,0	1 185,0

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220440-001122

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---