



**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*

2022-45

19 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° 2022-45 du 19 novembre 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	99

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-45 du 19 novembre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 87-135 Carrières et matériaux (Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse) : accord du 22 septembre 2022 relatif aux salaires minimaux.....	5
IDCC 489 Cartonnage : avenant n° 162 du 11 octobre 2022 relatif aux salaires minima à compter du 1 ^{er} janvier 2023	10
IDCC 637 Récupération. Industries-commerces : accord du 29 septembre 2022 relatif aux salaires applicables au 1 ^{er} novembre 2022	13
IDCC 787 Experts-comptables : avenant n° 46 du 7 octobre 2022 relatif aux salaires	16
IDCC 836 Métallurgie (Haute-Savoie) : accord du 29 septembre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH).....	18
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 3 du 26 septembre 2022 à l'accord paritaire du 13 juillet 2000 relatif au financement du paritarisme	21
IDCC 920 Métallurgie (Vienne) : avenant du 14 septembre 2022 relatif à la garantie de rémunération effective	23
IDCC 1404 Tracteurs-matériels agricoles : avenant n° 6 du 12 octobre 2022 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé	25
IDCC 1577 Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : avenant du 4 octobre 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	27
IDCC 1659 Lin-rouissage-teillage : avenant n° 35 du 10 octobre 2022 relatif aux salaires	35
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie interrégionale : avenant du 10 octobre 2022 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1 ^{er} novembre 2022	38
IDCC 2190 Missions locales-PAIO : accord du 7 juillet 2002 relatif au télétravail	42
IDCC 2511 Sport : avenant n° 170 du 30 juin 2022 relatif aux salaires	53
IDCC 2511 Sport : avenant n° 171 du 30 juin 2022 relatif au dialogue social de branche..	56
IDCC 2511 Sport : avenant n° 164 du 30 juin 2022 relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme » (annexe 1 de la convention).....	58

IDCC 2596 Coiffure : accord du 28 septembre 2022 relatif aux actions de reconversion ou promotion par l’alternance « PRO-A »	60
---	----

IDCC 2847 Pôle emploi : accord du 1 ^{er} avril 2022 relatif à l’intéressement de branche....	75
--	----

Accord(s) professionnel(s)

Classification salaires ouvriers ACT AM cadres bois : avenant n° 4 du 21 septembre 2022 à l’accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux.....	93
--	----

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

Accord du 22 septembre 2022

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} août 2022
(Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse)

NOR : ASET2251369M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Sud PACA Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

CFDT CB,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 22 septembre 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des

activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord (avenant) s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

		Rappel : accord du 22 février 2022	Valeurs mensuelles (augmentation d'un talon de 70 € par rapport à l'accord du 22 février sauf pour le niveau 1.1 qui est éta- bli au Smic, soit une augmentation de 75 €)
Niveau 1	Échelon 1	1 604	1 679
	Échelon 2	1 666	1 736
Niveau 2	Échelon 1	1 672	1 742
	Échelon 2	1 698	1 768
	Échelon 3	1 749	1 819
Niveau 3	Échelon 1	1 757	1 827
	Échelon 2	1 784	1 854
	Échelon 3	1 838	1 908
Niveau 4	Échelon 1	1 847	1 917
	Échelon 2	1 877	1 947
	Échelon 3	1 943	2 013
Niveau 5	Échelon 1	1 950	2 020
	Échelon 2	2 011	2 081
	Échelon 3	2 151	2 221
Niveau 6	Échelon 1	2 186	2 256
	Échelon 2	2 273	2 343
	Échelon 3	2 455	2 525
Niveau 7	Échelon 1	2 503	2 573
	Échelon 2	2 657	2 727
	Échelon 3	2 892	2 962

Nota : exceptionnellement, cet accord traite des augmentations de la grille en valeur absolue (et non pas en % comme traditionnellement) afin de répondre à l'augmentation exceptionnelle de l'inflation sur l'année 2022.

Article 4 | *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

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

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} août 2022.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Aix-en-Provence, le 22 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 | Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 | Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Avenant n° 162 du 11 octobre 2022
relatif aux salaires minima à compter du 1^{er} janvier 2023

NOR : ASET2251322M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFTD ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

I. Préambule

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

La présente revalorisation prend en compte l'évolution prévisible des prix à la consommation de l'année 2022 et concerne les négociations salariales de l'année 2022. La commission mixte paritaire de mars 2023 statuera sur la revalorisation des salaires minima conventionnels pour l'année 2023.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

La branche professionnelle étant composée en grande partie de PME, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord paritaire.

II. Salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

À compter du 1^{er} janvier 2023 les salaires minima professionnels sont :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	17,43 €	2 645 €
315	15,89 €	2 408 €
290	14,81 €	2 247 €
275	14,17 €	2 148 €
260	13,50 €	2 049 €
240	12,88 €	1 954 €
220	12,09 €	1 834 €
210	11,73 €	1 779 €
200	11,52 €	1 748 €
195	11,45 €	1 738 €
190	11,38 €	1 727 €
185	11,31 €	1 717 €
180	11,24 €	1 705 €

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

III. Salaires minima professionnels des cadres

À compter du 1^{er} janvier 2023 les salaires minima professionnels sont :

(Voir page suivante.)

Coefficient	Garantie annuelle de rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	61 830 €	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 ^[1]
600	53 337 €	
510	45 676 €	
470	42 256 €	
410	37 169 €	
355	32 478 €	
[1] Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).		

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

IV. Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 11 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 septembre 2022
relatif aux salaires applicables au 1^{er} novembre 2022

NOR : ASET2251367M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

UFIC UNSA ;

FO métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 6 avril 2022 sont revalorisés et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} novembre 2022.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60.2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

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

Selon la dernière enquête FEDEREC sur les chiffres clés du recyclage, le taux de féminisation de la branche s'est fortement accéléré et représente :

	2020	2021
Cadres	15 %	24 %
Maîtrise	13 %	27 %
Employé ouvrier	23 %	25 %
Parmi l'ensemble	20 %	25 %

Les partenaires sociaux souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'OPCO 2i.

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

Pour rappel, la branche a signé un accord sur l'égalité professionnelle le 13 juin 2018.

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

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

IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

V. Clause de revoyure

Compte tenu du contexte économique et géopolitique incertain, les partenaires sociaux ont fixé une nouvelle réunion paritaire en janvier 2023, avec à l'ordre du jour, l'évolution du Smic et de l'inflation et leur impact sur les minima conventionnels de la branche.

VI. Formalités de dépôt et de publicité

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

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

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

Fait à Paris, le 29 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} novembre 2022

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 699,00	1 704,89	1 716,74	
II	1 728,63	1 740,48	1 758,28	
III	1 768,49	1 796,45	1 844,54	
IV	1 884,62	1 941,68	2 000,37	
V	2 082,72	2 200,24	2 317,79	
VI		2 417,60	2 611,57	3 040,59
VII		3 151,89	3 279,26	3 429,79

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : **787** | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

Avenant n° 46 du 7 octobre 2022

relatif aux salaires

NOR : ASET2251375M

IDCC : 787

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

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC – FO ;

F3C CFDT ;

CFE-CGC EC CAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 de la convention collective nationale, les parties, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2023, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima.

Il est précisé que cette négociation a été avancée exceptionnellement afin de permettre une prise d'effet du présent accord au 1^{er} janvier 2023, par dérogation aux dates prévues à l'article 5.1.1.3 susmentionné.

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'applique au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

- valeur de base : 121,17 euros bruts ;
- valeur hiérarchique : 74,62 euros bruts.

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou à la compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 46 454 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne comporte pas de disposition particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

Les parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle, telle qu'elle ressort de l'accord collectif de branche en date du 4 janvier 2013, qui contient notamment des mesures de réduction des écarts de rémunération applicables, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires sur ce même sujet.

Elles rappellent que des travaux en vue de l'examen de l'accord susmentionné sont en cours au sein de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition par les syndicats de salariés, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 836 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Haute-Savoie)

(16 février 1976)

(Étendue par arrêté du 24 août 1979,
Journal officiel du 6 janvier 1980)

Accord du 29 septembre 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties (REGA)
et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
(Haute-Savoie)

NOR : ASET2251368M

IDCC : 836

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

CSM 74,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord institue pour l'année 2023, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2023, sous réserve des articles 23 et 23 *bis* des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 5,22 € à compter du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

Article 3 | Prime de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 8,67 € à compter du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023.

Elle suit l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la filière « Ouvriers ».

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le 01/01/2023 et cessera de plein droit à l'échéance de son terme le 31/12/2023.

Article 6 | Suivi et rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de juin 2023 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article 7 | Dépôt

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 8 | Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Annecy, le 29 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations annuelles garanties (REGA) pour l'année 2023

Horaire légal de travail 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	ATAM ^[1]	Ouvriers	Agent de maîtrise
			29 sept. 2022	29 sept. 2022	29 sept. 2022
V	3	395	35 254		37 236
	3	365	32 591		34 423
	2	335	29 926		31 608
	1	305	27 320		28 262
IV	3	285	25 824	25 824	27 275
	2	270	24 597	24 597	
	1	255	23 556	23 556	24 368
III	3	240	22 608	22 608	23 878
	2	225	21 854		
	1	215	21 432	21 432	22 638
II	3	190	20 905	20 905	
	2	180	20 762		
	1	170	20 622	20 622	
I	3	155	20 538	20 538	
	2	145	20 508	20 508	
	1	140	20 496	20 496	
[1] Administratifs et techniciens & agents de maîtrise (hors atelier).					

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 3 du 26 septembre 2022

à l'accord paritaire du 13 juillet 2000
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2251343M

IDCC : 843

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

CNBPF ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

FGA CFTD ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Afin de respecter la volonté des négociateurs de l'accord paritaire du 13 juillet 2000, les signataires conviennent d'adapter la répartition des cotisations affectées au financement du paritarisme en tenant compte de la publication des nouveaux arrêtés de représentativité publiés au *Journal officiel* en décembre 2021.

Aussi, il est décidé de modifier partiellement l'article 3 de l'accord paritaire du 13 juillet 2000 afin d'adapter la répartition des sommes à cette nouvelle configuration par avenant n° 3.

Les paragraphes 2 et 3 de l'article 3 sont modifiés et rédigés comme suit :

« Une moitié affectée au financement du paritarisme des salariés et répartie pour deux tiers en cinq parts égales entre les cinq organisations représentatives des salariés et pour un tiers au prorata des pourcentages obtenus par chaque organisation syndicale lors des échanges paritaires intervenus le 7 septembre 2022, relatifs à la répartition faisant suite à la mesure de représentativité des organisations syndicales de salariés issue de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), paru au *Journal officiel*.

Cette moitié correspondant aux deux tiers et au tiers précités ci-dessus, est donc répartie comme suit :

24,80 % : fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF-CGT) ;

22,63 % : fédération générale agro-alimentaire (FGA-CFDT) ;

21,15 % : fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA-FO) ;

17,96 % : fédération commerces et services (UNSA FCS) ;

13,46 % : fédération agro-alimentaire (CFE-CGC AGRO).

Une moitié affectée au financement du paritarisme des employeurs, est répartie entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour l'année 2022 comme suit :

96,17 % : confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;

3,83 % : fédération des entreprises de boulangerie (FEB).

À compter de 2023, et sauf volonté contraire des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, cette répartition se réalisera, conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), comme suit :

88,52 % : confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;

11,48 % : fédération des entreprises de boulangerie (FEB). »

Fait à Paris, le 26 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 920 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES**
(Vienne)
(21 décembre 1976)

Avenant du 14 septembre 2022
relatif à la garantie de rémunération effective

NOR : ASET2251370M

IDCC : 920

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

UIMM Vienne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant annule et remplace, à compter du 1^{er} septembre 2022, l'article 2 de l'avenant du 10 février 2022 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective.

Il est précisé que les autres dispositions de l'avenant du 10 février 2022 précité, non modifiées par le présent avenant, continueront de produire effet de plein droit.

Il a été convenu que l'article 2 de l'avenant du 10 février 2022 soit modifié comme suit :

« Article 2 | Garantie de rémunération effective

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux valeurs suivantes, base 151,67 heures, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter du 1^{er} septembre 2022.

En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodi-

cité, supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Elle comprend donc notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Coefficients	
140	20 148 �
145	20 170 �
155	20 232 �
170	20 423 �
180	20 615 �
190	20 889 �
215	21 152 �
225	21 380 �
240	21 742 �
255	22 252 �
270	22 885 �
285	23 555 �
305	24 253 �
335	26 464 �
365	29 170 �
395	31 702 �

Fait   Chasseneuil-du-Poitou, le 14 septembre 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 SDL**

Avenant n° 6 du 12 octobre 2022

à l'accord du 2 juillet 2015
relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

NOR : ASET2251376M

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 d'adapter l'accord du 2 juillet 2015.

Article 1^{er} | Financement des garanties santé

L'article 5 de l'accord du 2 juillet 2015 est rédigé comme suit :

« Le financement du régime de base obligatoire défini par le présent accord est assuré par une cotisation moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge du salarié.

Une annexe faisant partie du présent accord précise les cotisations applicables pour le bénéfice du régime obligatoire défini par le présent accord.

Si l'employeur décide d'étendre aux ayants droit la couverture de base obligatoire ou de rendre obligatoires des garanties complémentaires, il participe au financement à concurrence minimum de 50 % de la cotisation supplémentaire.

S'agissant des cotisations uniques famille, l'employeur participe à hauteur de 50 % à la cotisation tarif unique.

La participation employeur sera automatiquement ajustée sans nécessité d'un avenant si une augmentation était rendue nécessaire par l'évolution de la législation. »

Article 2 | Dispositions finales

Comme l'accord du 2 juillet 2015 et ses différents avenants qu'il modifie, le présent avenant a une durée indéterminée.

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 12 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1577 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRONIQUES
ET CONNEXES**

(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)

(7 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)

(Étendue par arrêté du 24 octobre 1990,

Journal officiel du 28 novembre 1990)

Avenant du 4 octobre 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251365M

IDCC : 1577

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

UIMM Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des Industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales (code IDCC 1577)

les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux se sont réunis lors des commissions paritaires en date des 28 janvier 2022, 22 février 2022, 31 mai 2022, 10 juin 2022, 20 septembre 2022 et 4 octobre 2022 et ont décidé de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales (code IDCC 1577), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la Métallurgie.

Sont notamment visés :

- la convention collective des industries métallurgiques électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, applicable à compter du 1^{er} mai 1990 ;
- l'avenant du 24 juin 1996 mettant en place des rémunérations minimales hiérarchiques et des garanties annuelles de rémunération, et en fixant les barèmes respectifs au 1^{er} juillet 1996 (RMH) et pour l'année 1996 (RAG) ;
- l'avenant du 5 octobre 2001 concernant l'indemnité de panier de nuit ;
- l'avenant du 23 mars 2012 à la convention collective des industries métallurgiques et électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales ;
- les annexes à la convention collective des industries métallurgiques électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales (accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application, accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement, accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, accord du 23 octobre 1984 sur les documents à remettre aux organisations syndicales lors de la négociation annuelle sur les salaires...) ;
- l'accord du 6 juillet 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur pétrolier des départements du 34/11/66 ;
- les avenants à la convention collective des industries métallurgiques électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales sur les rémunérations annuelles garanties, la valeur du point et l'indemnité de panier de nuit dits « accords de salaires » conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale et notamment :
 - avenant du 18 mai 2018 sur les salaires concernant la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales ;
 - avenant du 27 avril 2021 sur les salaires concernant la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales ;
 - avenant du 22 février 2022 sur les salaires concernant la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux rémunérations annuelles garanties, rémunération minimale hiérarchique et indemnité de panier de nuit

Les partenaires sociaux se sont réunis lors des commissions paritaires en date du 31 mai 2022, 20 septembre 2022 et 4 octobre 2022 pour partager notamment une analyse de la situation économique et sociale en vue de leur permettre de renégocier pour 2022, la réévaluation du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, des rémunérations annuelles garanties et de l'indemnité de panier de nuit.

Article 2.1 | Rémunérations minimales hiérarchiques 2023

À compter du 1^{er} janvier 2023, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié par le barème pour être porté de 4,79 € à 5,10 € en annexe 1 du présent avenant à partir du coefficient 190. Pour rappel, conformément à l'avenant du 23 mars 2012, le barème issu de l'avenant du 14 janvier 2011 était gelé pour les coefficients 140 à 180 inclus des filières ouvriers et ATEC jusqu'à rattrapage par la valeur du point. Compte tenu de l'augmentation de la valeur du point, le gel concerne les coefficients 140 à 170 jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 2.2 | Rémunérations annuelles garanties

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé pour l'année 2022 en annexe 2 du présent avenant.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures sur la base mensualisée de 151,67 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

La vérification de l'application du présent barème s'effectuera au plus tard le 31 décembre 2022.

Article 2.3 | Indemnité de panier de nuit

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 6,10 € depuis le 1^{er} mars 2022.

Article 2.4 | Valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté 2024

À compter du 1^{er} janvier 2024, les modalités de calcul de la prime d'ancienneté sont définies par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie, la valeur du point servant au calcul de cette prime d'ancienneté est fixée par accord territorial. Les partenaires sociaux fixent cette valeur du point à 5,17 € à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 2.5 | Égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle, au contenu de l'accord du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.6 | 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 article « Dispositions spécifiques aux rémunérations annuelles garanties, rémunération minimale hiérarchique et indemnité de panier de nuit » ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Aude, de l'Hérault et des Pyrénées-Orientales (code IDCC 1577). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

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

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

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

Article 4 | Dispositions relatives au dialogue social à compter du 1^{er} janvier 2024

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

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

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

Elle pourra également se réunir à compter du 1^{er} janvier 2024, une fois par semestre afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales ou sur des problématiques telles que notamment :

- l'environnement et la RSE où pourront être abordés des sujets relatifs à l'énergie et l'écologie ;
- la mixité, l'attractivité du territoire ;
- le développement industriel et l'innovation.

et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

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

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

Article 5 | *Commission paritaire de suivi de déploiement sur la nouvelle classification de la convention collective nationale de la métallurgie*

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

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la thématique « classification » dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article II.5 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales (code IDCC 1577).

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

Lors de ces réunions seront traités les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

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

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une fois par semestre à l'initiative de la partie la plus diligente jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, soit le 1^{er} janvier 2024.

Il appartiendra aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà de cette échéance.

Article 6 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les articles 2.1 à 2.3 (RMH, RAG, panier de nuit) sont conclus à durée déterminée, avec pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 7 février 2022.

Article 7 | *Entrée en vigueur de l'avenant*

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

Article 8 | *Formalités de publicité et de dépôt*

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du

travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier.

Fait à Baillargues, le 4 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Rémunération minimale hiérarchique

Entre les organisations syndicales signataires et l'union des industries et métiers de la métallurgie Méditerranée Ouest, il est convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2023, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixé à 5,10 € à partir du coefficient 180. La valeur du point est gelée pour les coefficients 140 à 170 (selon le barème fixé par l'accord de salaires du 14 janvier 2011) jusqu'à rattrapage.

Date : 1^{er} janvier 2023.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Ouvriers	ATEC	AM atelier
I	140	891	849	-
	145	895	853	-
	155	903	860	-
II	170	914	871	-
	180	-	918	-
	190	1 017	969	-
III	215	1 151	1 097	1 173
	225	-	1 148	-
	240	1 285	1 224	1 310
IV	255	1 366	1 301	1 392
	270	1 446	1 377	-
	285	1 526	1 454	1 555
V	305	-	1 556	1 664
	335	-	1 709	1 828
	365	-	1 862	1 992
	395	-	2 015	2 156

Annexe 2 Rémunération annuelle garantie pour 2022

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail. Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

RAG base 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	RAG
I	140	19 745
	145	19 825
	155	19 900
II	170	20 070
	180	20 200
	190	20 250
III	215	20 800
	225	21 300
	240	21 500
IV	255	22 600
	270	23 000
	285	25 300
V	305	28 000
	335	29 500
	365	31 250
	395	33 400

Brochure n° 3264 | Convention collective nationale

IDCC : 1659 | **ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

Avenant n° 35 du 10 octobre 2022

relatif aux salaires

NOR : ASET2251300M

IDCC : 1659

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

USRTL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Évolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 34 du 7 mars 2022 sont revalorisés comme suit :

- 5,25 % au 1^{er} octobre 2022 pour les coefficients 120 à 140 ;
- 4,90 % au 1^{er} octobre 2022 pour les coefficients 150 à 190 ;
- 4,00 % au 1^{er} octobre 2022 pour les coefficients 240 à 600.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Égalité hommes femmes

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

Article 3 | Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Fait à Paris, le 10 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème des rémunérations minima garanties

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles 151,67 heures
120	11,47	1 739,65
125	11,71	1 776,05
130	11,78	1 786,67
140	11,84	1 795,77
150	12,26	1 859,47
160	12,48	1 892,84
170	12,73	1 930,76
190	13,28	2 014,18

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles 151,67 heures
240	2 077,39
270	2 283,66
300	2 427,61
400	3 027,81
500	3 709,78
600	4 298,70

Brochure n° 3074 | Convention collective interrégionale

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

Avenant du 10 octobre 2022
relatif aux barèmes conventionnels de salaires
applicables au 1^{er} novembre 2022

NOR : ASET2251377M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1^{er} novembre 2022 :

1. Ouvriers

Filière location de linge/blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 678,95
2-1	1 691,77
2-2	1 706,77
2-3	1 730,23
3-1	1 735,55
3-2	1 759,52
4-1	1 809,67

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1 678,95
A2	1 681,46
A3	1 691,38
B1	1 707,42
B2	1 716,15
B3	1 731,23
C1	1 746,33

2. ETAM

Filière location de linge/blanchisseurs

■ Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 678,95
2-1	1 691,77
3-1	1 735,55
4-1	1 809,67

■ Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
5-1	1 841,16
5-2	1 939,31
6-1	2 054,78

Filière pressings, laveries

■ Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 678,95
2-1	1 691,77

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
3-1	1 735,55
4-1	1 809,67

■ Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
C2	1 750,74
C3	1 774,33
D1	2 001,35
D2	2 027,05

3. Cadres

Filière location de linge/blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
7-1	2 423,19
8-1	3 202,20
9-1	3 557,33

Article 2

a) Égalité professionnelle

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

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

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

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

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représenta-

tives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

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

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

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

Article 4

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

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

Fait à Paris, le 10 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 juillet 2002

relatif au télétravail

NOR : ASET2251366M

IDCC : 2190

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

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNAMI CFTD,

d'autre part,

ont convenu de ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les signataires manifestent la volonté de la branche des missions locales et PAIO de prendre en considération l'émergence du télétravail favorisée par les innovations et évolutions des technologies de l'information et de la communication comme le souligne l'accord cadre européen du 22 juin 2020 relatif à l'impact de la numérisation de l'économie sur l'organisation du travail.

Par ailleurs, l'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent dont les impacts économiques et sociaux commencent à peine à être mesurés. Dans un objectif de continuité de l'activité économique et de protection des salariés, le télétravail a été largement utilisé, dans la branche des missions locales, dans des circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie de la Covid-19 : s'il s'agit du télétravail exceptionnel dont les conditions de mise en œuvre n'étaient pas comparables au télétravail habituel dans le cadre de l'activité normale des structures, il a généré une large diffusion de cette forme d'organisation du travail soulevant un certain nombre de questions opérationnelles.

Ces différentes situations ont conduit la branche à s'interroger sur la problématique du télétravail comme nouvelles formes d'organisation du travail.

En tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire, la branche des missions locales souhaite promouvoir le télétravail dans un cadre vertueux en s'attachant aux convictions suivantes :

- le télétravail constitue un levier en faveur de la qualité de vie au travail et à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle. Le télétravail fait l'objet d'une demande croissante de certains salariés et permet notamment une réduction des déplacements, une

amélioration des équilibres de vies, des possibilités offertes au salarié quant à une meilleure concentration, une plus grande autonomie, un accroissement de la prise d'initiative, etc. ;

- le télétravail favorise l'évolution des relations managériales fondées sur la relation de confiance réciproque entre le salarié et l'employeur et une meilleure autonomie. Le télétravail fait évoluer la manière d'animer la communauté de travail et peut donc s'accompagner de la mise en place de pratiques « managériales spécifiques ».

Ainsi, pour répondre aux profondes transformations que provoque le télétravail dans l'organisation du travail, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre en place une action collective nationale de formation sur le télétravail. Cette ACN sera ouverte à l'ensemble des salariés de la branche et contiendra un module spécifique pour l'encadrement ;

- le télétravail apporte une réponse aux enjeux environnementaux et de développement durable en limitant les déplacements, les risques d'accidents de trajet et les émissions polluantes.

Si le télétravail apparaît comme une nouvelle forme d'organisation du travail, les partenaires sociaux de la branche souhaitent toutefois rappeler qu'une attention particulière doit être portée à l'articulation entre le présentiel et le distanciel afin de préserver les fonctionnements collectifs et l'efficacité des organisations du travail.

Il convient d'être attentif à ce que le développement du télétravail ne soit pas source de difficultés entre les salariés qui peuvent en bénéficier et les autres ou encore source d'un distanciel social accru voire d'une perte de lien social entre les salariés et leur communauté de travail. Une vigilance particulière doit être portée à la préservation de la cohésion sociale interne aux conditions de maintien du lien social entre les salariés, au regard de la distanciation des rapports sociaux, voire de perte du lien social inhérente à l'utilisation des outils de communication à distance.

La valorisation du télétravail au sein du présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, en particulier de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

Les objectifs de cet accord sont les suivants :

- encadrer formellement le télétravail régulier en définissant des règles claires, simples, transparentes et largement communiquées ;
- définir les conditions d'accès au télétravail ;
- identifier les bonnes pratiques dans sa mise en œuvre ;
- renforcer l'attractivité de la structure et son image ;
- répondre aux défis sociaux et environnementaux de manière engagée et déterminée.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant du champ d'application défini au titre I^{er}, article I.1 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 tel que défini dans l'article I.1 de la convention collective.

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés, dans la mesure où les dispositions relatives au télétravail ont vocation à s'appliquer dans toutes les missions locales et structures de la branche sans aucune condition d'effectif.

Article 2 | Articulation accord de branche et accord d'entreprise

Les partenaires sociaux rappellent que le télétravail relève du bloc 3 conformément aux ordonnances du 22 septembre 2017.

Dans les matières autres que celles listées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, l'article L. 2253-3 prévoit que l'accord d'entreprise prime. Il n'interdit pas pour autant aux accords de branche de prévoir des stipulations dans ces matières. Ces stipulations ne s'appliquent alors qu'en l'absence d'accord d'entreprise : elles ont un caractère supplétif.

Article 3 | Définition du télétravail

L'article L. 1222-9 du code du travail apporte une définition légale 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 régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

Trois critères cumulatifs caractérisent le télétravail :

1. Le travail est effectué en dehors des locaux de l'entreprise ;
2. Il aurait pu être réalisé au sein des locaux de l'entreprise ;
3. Il est fait usage des technologies modernes de l'information et de la communication.

En conséquence, il ne saurait s'assimiler avec une modification des tâches, missions et objectifs du salarié ni à une modification de son temps de travail.

Conformément à l'accord multi-professionnel relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS du 9 janvier 2019, le télétravail peut constituer un moyen pertinent permettant de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap dès lors que la nature du poste le permet et à la condition de veiller à maintenir le salarié au sein d'un réel collectif de travail. Le télétravail peut également être préconisé pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation d'invalidité ainsi que des salariés en situation d'invalidité sous réserve du respect des articles L. 1226-2 et suivants, L. 4624-4 et suivants, R. 4624-29 et s. du code du travail et des articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale. En tout état de cause, l'avis du médecin du travail sera suivi.

Article 4 | Les différentes circonstances de recours au télétravail

Le télétravail peut s'exercer de manière :

1. Régulière

Le télétravail exercé de manière régulière ou récurrente suppose le volontariat du salarié et de l'employeur suivant un rythme habituel défini par les parties. Sa mise en place est encadrée et formalisée dans les conditions inscrites dans le présent document. Il s'agit d'une forme d'organisation du travail qui a vocation à se maintenir durablement pour les salariés concernés de façon à apporter une réponse aux enjeux d'amélioration des conditions de travail et de qualité de vie au travail tels que mentionnés dans le présent préambule.

2. Occasionnel

Le télétravail occasionnel a vocation à répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles (grèves, intempéries, pollution, etc.). Il est lié aux circonstances et est sans récurrence. Sa mise en place intervient à l'initiative du salarié qui formule sa demande auprès de l'employeur. Ce dernier est libre de l'accepter ou non.

3. Exceptionnel

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés conformément à l'article L. 1222-11 du code du travail.

Les signataires rappellent que le présent accord traite uniquement du télétravail régulier.

Les modalités de recours au télétravail occasionnel et exceptionnel seront définies dans le cadre du dialogue social de proximité.

Article 5 | Les conditions d'accès au télétravail régulier hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure

1. Volontariat et validation par l'employeur

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail. Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté de passer au télétravail, l'employeur peut après examen, accepter ou refuser sa demande.

2. Éligibilité

Les signataires de l'accord actent que le télétravail est ouvert à tous les salariés qui peuvent exercer leurs fonctions de façon autonome et dont tout ou partie des activités sont compatibles avec ce mode d'organisation du travail. Les activités, missions et tâches qui permettent le télétravail sont :

- des activités adaptées à un mode de fonctionnement à distance ;
- des activités qui ne nécessitent pas un soutien managérial rapproché ;
- des activités qui peuvent se réaliser à distance sur une demi-journée complète.

À l'inverse notamment, les activités qui exigent une présence physique sur le lieu habituel de travail en raison des contraintes d'accueil (physique et/ou téléphonique) du public, et/ou de l'usage d'équipement et/ou de logiciels et/ou de ressources uniquement disponibles sur le lieu habituel de travail ne sont pas compatibles avec le télétravail.

Le télétravail est ouvert aux salariés en situation de handicap dans les mêmes conditions.

Article 6 | Mise en œuvre du télétravail

1. Candidature et entretien

Lorsque la demande de passage en télétravail émane du salarié, ce dernier devra effectuer une demande écrite auprès de son employeur.

Le salarié devra préciser dans sa demande écrite :

- les modalités d'organisation souhaitées ;
- le lieu d'exercice.

À l'appui de sa demande, le salarié doit fournir plusieurs justificatifs :

- un certificat de conformité électrique ou une attestation sur l'honneur justifiant de la conformité de l'installation électrique de l'espace de travail ;
- une attestation d'assurance d'habitation dont la police prend en compte l'activité de télétravail.

Lorsque la proposition provient de l'employeur, celle-ci est également adressée par écrit auprès du salarié concerné.

Un entretien spécifique, relatif à cette demande sera réalisé entre le salarié et son employeur dans un délai de 30 jours calendaires maximum à compter de la demande. Cette durée, si elle est inférieure, doit être précisée soit par une charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

Au cours de l'entretien, le salarié et l'employeur étudient conjointement l'opportunité du passage en télétravail suivant l'organisation du service.

2. Réponse de l'employeur

La réponse de l'employeur doit être donnée au salarié dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter de l'entretien. Cette durée, si elle est inférieure, doit être précisée soit par une charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

Le télétravail est accordé aux salariés au regard des conditions d'éligibilité définies ci-dessus (art. 5).

Si une demande en provenance d'un salarié n'est pas acceptée par l'employeur, le refus sera motivé et notifié par écrit.

Si la demande émanant de l'employeur, est refusée par le salarié, elle doit l'être par écrit.

3. Formalisation

L'accord des deux parties pourra être formalisé par un document écrit dont un exemplaire est remis au salarié qui comportera les mentions suivantes :

- date d'entrée en vigueur du télétravail ;
- adresse du lieu où s'exercera le télétravail ;
- nombre forfaitaire de jours de télétravail par semaine suivant le rythme énoncé dans l'article 7.2 (ou préciser un autre rythme régulier) ;
- jours de la semaine dédiés au télétravail ;
- plages horaires durant lesquelles le salarié est joignable (si forfait jours) ;
- période d'adaptation et réversibilité ;
- la liste des équipements de travail fournis par l'entreprise ;
- modalités de suivi de la charge de travail et les moyens de communication avec la structure ;
- modalités de prise en charge des frais professionnels ;
- restrictions dans l'usage des équipements professionnels mis à disposition (possible de se référer à la charte d'usage des outils informatiques et de communication si elle existe dans la structure).

4. Période d'adaptation

L'exercice des fonctions en télétravail débute par une période d'adaptation d'une durée maximum de trois mois. Cette durée, si elle est inférieure, doit être précisée soit par une charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

L'objectif est de vérifier conjointement la compatibilité organisationnelle et technique du télétravail ainsi que la charge de travail et sa répartition pour le salarié concerné, au regard des fonctions occupées et de l'activité de l'entreprise.

Durant cette période, l'entreprise comme le salarié pourra mettre fin au télétravail sous réserve d'un délai de prévenance préalablement défini.

Le délai de prévenance pour mettre fin au télétravail est d'une durée maximum de 15 jours calendaires. Cette durée, si elle est inférieure, doit être déterminée soit par une charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié conformément à l'article 6.3.

5. Suspension et aménagement provisoire du télétravail

Le télétravail pourra être suspendu provisoirement sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires.

En cas de circonstances exceptionnelles empêchant le salarié d'exercer ses fonctions en télétravail (exemple : coupure d'électricité, d'internet...), ce dernier prévient immédiatement son employeur afin qu'une solution d'urgence soit mise en place.

L'employeur peut réaménager ou suspendre l'exercice du télétravail sous réserve d'un délai de prévenance de 24 heures ou de 48 heures en cas de nécessités de service. Ce délai doit être précisé soit par une charte, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié. En tout état de cause, ce délai commence à courir à partir du moment où le salarié a eu connaissance de ce réaménagement ou de la suspension.

6. Réversibilité

Au-delà de la période d'adaptation, et en l'absence d'accord sur le télétravail dans la structure, un délai de prévenance doit être respecté pour mettre fin au télétravail. Ce délai ne pourra pas excéder 30 jours calendaires.

Si la demande émane du salarié, celui-ci devra la transmettre par écrit.

Si la demande émane de l'employeur, ce dernier recevra le salarié pour lui exposer les motifs de résiliation, et cette décision lui sera notifiée par écrit (mail avec accusé de réception et de lecture/courrier remis en main propre/LRAR).

La date de remise ou de réception de l'écrit fera alors courir le délai de prévenance visé précédemment.

En tout état de cause, au terme de la situation de télétravail, le salarié sera tenu de reprendre son poste au sein du lieu habituel de travail.

7. Lieu du télétravail

L'exercice du télétravail est réalisé au domicile du salarié. Par domicile on entend le lieu habituel de résidence du salarié c'est-à-dire celui dont l'adresse figure sur son bulletin de salaire. Il est rappelé que le télétravailleur doit prévoir à son domicile un espace de travail respectant les règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Par ailleurs, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, le télétravail pourra se dérouler dans un autre lieu. Ce lieu doit prévoir un espace de travail respectant les règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Article 7 | Modalités d'organisation du télétravail

1. Rappel des principes fondamentaux

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de la structure.

Les signataires du présent accord rappellent que le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié du salarié en télétravail et ne remet pas en cause le lien de subordination contractuel entre l'employeur et les salariés s'agissant de l'exécution du travail.

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail. Les dispositions notamment relatives à la durée quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

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

Ils bénéficient de la même couverture collective accident, maladie, frais de santé et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise.

Les signataires du présent accord rappellent que les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent pleinement en cas de recours au télétravail.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel.

Les modalités pratiques de communication dans le cadre du dialogue social et des institutions représentatives du personnel seront précisées par charte ou accord d'entreprise dans le respect des dispositions légales.

2. Rythme du télétravail

Le nombre de jours de télétravail est fixé à minima dans la branche à deux jours fractionnables par mois pouvant aller jusqu'à deux jours par semaine.

Afin d'organiser le télétravail dans une cohérence collective, le choix des jours de télétravail par mois, fractionnés ou non, est décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut, d'accord, ils seront fixés unilatéralement par l'employeur.

Le télétravailleur reste tenu de se rendre dans les locaux de la structure à la demande de son employeur pour participer aux réunions ou à tout événement particulier nécessaire à l'exercice de ses missions et au bon fonctionnement du service et qui interviendraient sur un jour normal de télétravail. Il en est de même s'agissant des déplacements hors du lieu habituel de télétravail rendu nécessaire pour l'exercice de ses fonctions (exemple : rendez-vous client, forums, séminaires...).

3. Planification

Le télétravail est organisé au sein de chaque équipe, sous la responsabilité de l'employeur. Ce dernier est vigilant et garant des temps de présence collectif nécessaires au bon fonctionnement du service et de la structure. Il statuera également en fonction de contraintes spécifiques liées à la situation individuelle des salariés concernés.

Le télétravail peut être organisé sur la base d'une demi-journée ou d'un jour fixe établis dans le cadre d'un planning.

4. Report

En cas d'absence du salarié, quel qu'en soit le motif, (jour férié inclus) coïncidant avec une journée habituellement télétravaillée, le salarié ne pourra pas exiger le report du jour de télétravail. Il en est de même lorsque le salarié est tenu de se déplacer pour des raisons professionnelles sur son lieu de travail ou tout autre lieu sur un jour habituel de télétravail.

5. Horaires et joignabilité

Le télétravail s'exerce dans les mêmes conditions d'horaires que le travail au sein des locaux de l'entreprise.

Ainsi, le télétravailleur dont le temps de travail est décompté en heures se doit de respecter les horaires de travail prévus à son planning ou l'horaire collectif en vigueur au sein de la structure, sans dépassement. Il ne sera pas tenu d'effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires sauf accord préalable de l'employeur.

Pendant ses horaires de travail, le télétravailleur est tenu d'exercer ses missions professionnelles et exécuter les tâches qui lui reviennent.

Les télétravailleurs bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours demeureront libres de gérer l'organisation de leur temps de télétravail sous réserve du respect des règles légales et applicables (en particulier les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire) et conformément aux horaires définis dans le document prévu à l'article 6.3.

6. Organisation et suivi de la charge du travail

Le recours ou non au télétravail est sans incidence sur l'évaluation professionnelle du salarié. L'employeur veillera à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués selon les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux effectués dans les locaux de l'entreprise. Il s'assurera que les salariés en télétravail puissent participer pleinement aux temps collectifs de leurs équipes respectives.

L'employeur est tenu de répartir la charge de travail de manière équivalente au sein de son équipe, que les salariés soient télétravailleurs ou non.

Afin de s'assurer du bon exercice du télétravail régulier plusieurs espaces d'échange sont proposés entre l'employeur et le salarié.

À titre d'exemples, il peut s'agir :

- d'un point hebdomadaire entre le responsable et le télétravailleur dans le premier mois d'exercice du télétravail ;
- d'un point à l'issue de la période d'adaptation de trois mois maximum ;
- d'un point spécifique sur le télétravail dans le cadre de l'entretien annuel, dans sa partie portant notamment sur les conditions d'activité du salarié, et sa charge de travail et sa compatibilité avec le télétravail.

Tout salarié en télétravail peut solliciter un entretien auprès de son employeur en cas de difficultés rencontrées dans l'exercice du télétravail.

Par ailleurs, l'employeur organise chaque année un entretien spécifique qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.

7. Droit à la déconnexion

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié. L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.

Il résulte des dispositions légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE et l'information préalable des salariés.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise.

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

1. Moyens, équipements et conditions matérielles

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que l'employeur met à disposition de ses salariés l'ensemble des moyens matériels nécessaires et adaptés à l'exercice du télétravail. Le salarié doit être dans le même environnement de travail que dans la structure.

L'employeur fournira obligatoirement un ordinateur portable aux salariés en télétravail.

L'employeur sera tenu de fournir un téléphone portable ou à défaut, un système de communication numérique.

Les autres équipements seront vus au cas au par cas, en fonction des besoins spécifiques du salarié. Pour les salariés en situation de handicap, l'entreprise veillera à fournir des équipements adaptés à l'exercice du télétravail. Si besoin la médecine du travail pourra être sollicitée pour adapter des équipements ergonomiques.

L'ensemble des équipements mis à la disposition du salarié par l'entreprise sera énuméré par écrit conformément à l'article 6.3.

L'intégralité de ces équipements demeure la propriété de la structure, de telle sorte que le salarié restituera spontanément l'ensemble de ces équipements lors de la cessation du contrat de travail, quel que soit le motif de la rupture ou dès la fin de la période du télétravail dans l'hypothèse où les équipements sont utilisés uniquement pour le télétravail.

Dans le cadre du télétravail, l'employeur prend directement à sa charge les seuls frais de mise à disposition, d'entretien, de réparation, d'assurance et de remplacement du matériel mis à disposition des salariés.

Cette mise à disposition de l'équipement fait l'objet d'un document signé par le salarié, qui sera le support à la restitution du matériel. Le salarié est tenu d'utiliser et de prendre soin des équipements mis à sa disposition par l'employeur dans l'exercice de ses fonctions. Il bénéficie du support technique et informatique de la même façon que les autres salariés. Il devra informer l'employeur sans délai des dysfonctionnements, des pannes et des vols qui concerneraient le matériel confié par l'employeur.

Le salarié devra s'assurer de disposer d'un espace suffisant permettant de travailler dans de bonnes conditions. Il s'assurera que les équipements électriques et la ligne internet lui permettent d'assurer le télétravail. Si nécessaire, l'employeur pourra demander un certificat de conformité technique et électrique ou une attestation sur l'honneur qu'il dispose une installation technique et électrique conforme.

2. Sécurité des données

Qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou d'outils personnels du salarié, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la Cnil, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles. L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles.

3. Assurances

L'employeur prend en charge les dommages subis par les biens de toute nature mis à disposition du télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle. L'entreprise dispose pour cela d'une assurance multirisque informatique liée à l'utilisation d'un matériel professionnel au domicile d'un salarié ou tout autre lieu dédié au télétravail.

Par ailleurs, le télétravailleur à domicile s'engage à signaler sa situation à son assureur.

Il sera demandé aux télétravailleurs à domicile, la remise préalable d'un certificat d'assurance attestant la prise en compte de l'activité de télétravail.

Ce certificat devra être remis préalablement au début de la période de télétravail à l'exception du télétravail exceptionnel.

À défaut de justifier d'un tel document, le télétravail pourra faire l'objet d'un refus et le salarié sera tenu de poursuivre ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

4. Prise en charge des frais professionnels

Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. À ce titre, il appartient à la structure de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le montant et les modalités de prise en charge seront déterminés par l'employeur dans le cadre d'une charte ou à défaut de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Le remboursement des frais professionnels se fera conformément au barème de l'URSSAF.

L'allocation forfaitaire versée est réputée être utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

5. Santé et sécurité du télétravailleur

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables au télétravailleur. Ce dernier est informé des engagements de la structure en matière de santé et de sécurité au travail.

L'employeur est responsable de la préservation de la santé et de la sécurité des salariés au travail. Il doit pouvoir s'assurer que le télétravailleur exerce ses fonctions dans des conditions conformes à la préservation de celles-ci.

Le salarié en télétravail s'engage donc à exercer ses fonctions dans des conditions propres à garantir sa santé et sa sécurité et s'engage également à prévenir l'employeur en cas de difficulté.

Le salarié télétravailleur doit avoir un espace de travail adapté à l'activité réalisée en respectant les règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Néanmoins, l'employeur, ses représentants en matière de sécurité, les membres du CSE, s'il existe, dédiés à la santé et à la sécurité des salariés, le médecin du travail, peuvent, si nécessaire, accéder au lieu du télétravail, après avoir obtenu l'accord du salarié.

Toutefois, en cas de refus du salarié de permettre ces visites ou si les membres du CSE dédiés à la santé et à la sécurité des salariés, le médecin du travail, informent la structure que le lieu de travail ne remplit pas les conditions permettant le télétravail, la structure mettra un terme immédiat à la période de télétravail sans délai de prévenance.

L'employeur prend en charge les accidents du travail survenus durant la période de télétravail dans les mêmes conditions réglementaires que celles qui s'appliquent dans la structure. L'acci-

dent survenu sur le lieu où est exercé le télétravail et pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

6. Évaluation des risques professionnels

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L. 4121-1 du code du travail et qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

Article 9 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2022, il est également convenu de solliciter son extension.

Article 10 | *Durée de l'accord. Révision. Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 11 | *Notification. Dépôt. Extension*

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

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

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

Fait à Paris, le 7 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 170 du 30 juin 2022
relatif aux salaires

NOR : ASET2251373M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} septembre 2022, les deux tableaux contenus dans l'article 9.2.1 de la CCNS sont modifiés de la manière suivante :

Groupe	Majorations appliquées pour calculer le salaire minimum conventionnel mensuel (référence temps plein)	Montants à compter du 1 ^{er} septembre 2022
Groupe 1	(SMC majoré de 7,75 %) + 60 euros	1 666,85 € brut mensuel
Groupe 2	(SMC majoré de 10,75 %) + 60 euros	1 711,59 € brut mensuel
Groupe 3	(SMC majoré de 18,25 %) + 60 euros	1 823,44 € brut mensuel
Groupe 4	(SMC majoré de 24,75 %) + 60 euros	1 920,37 € brut mensuel
Groupe 5	(SMC majoré de 39,72 %) + 60 euros	2 143,62 € brut mensuel
Groupe 6	(SMC majoré de 74,31 %) + 60 euros	2 659,45 € brut mensuel

Groupe	Majorations appliquées pour calculer le salaire minimum conventionnel annuel (référence temps plein)	Montants à compter du 1 ^{er} septembre 2022
Groupe 7	(24,88 SMC) + 720 euros	37 823,05 € brut annuel
Groupe 8	(28,86 SMC) + 720 euros	43 758,34 € brut annuel

Il est ajouté l'alinéa suivant à la suite du second tableau :

« Pour l'année 2022, pour les groupes 7 et 8, la majoration annuelle du salaire minimum conventionnel de 720 euros bruts (pour une référence temps plein) est appliquée au prorata du nombre de mois écoulés à compter du 1^{er} septembre 2022. »

Article 2

L'article 12.6.2.1 de la CCNS est modifié de la manière suivante :

« À compter du 1^{er} septembre 2022, sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 13 SMC + 720 euros bruts par an hors avantage en nature.

Le SMC est fixé conformément aux dispositions de l'article 9.2.1 de la présente convention.

Majorations appliquées pour calculer le salaire minimum conventionnel annuel (référence temps plein)	Montant à compter du 1 ^{er} septembre 2022
(13 SMC) + 720 euros	20 106,64 € brut annuel

Pour l'année 2022, la majoration annuelle du salaire minimum conventionnel de 720 euros bruts (pour une référence temps plein) est appliquée au prorata du nombre de mois écoulés à compter du 1^{er} septembre 2022. »

Article 3

À compter du 1^{er} septembre 2022, les deux tableaux contenus dans l'article 12.6.2.2 de la CCNS sont modifiés de la manière suivante :

Classe	Majorations appliquées pour calculer le salaire minimum conventionnel mensuel (référence temps plein)	Montants à compter du 1 ^{er} septembre 2022
Classe A Technicien	(SMC majoré de 18,23 %) + 60 euros	1 823,14 € brut mensuel
Classe B Technicien	(SMC majoré de 33,01 %) + 60 euros	2 043,55 € brut mensuel
Classe C Agent de maîtrise	(SMC majoré de 37,94 %) + 60 euros	2 117,07 € brut mensuel

(Voir page suivante.)

Classe	Majorations appliquées pour calculer le salaire minimum conventionnel annuel (référence temps plein)	Montant à compter du 1 ^{er} septembre 2022
Classe D Cadre	(26,61 SMC) + 720 euros	40 402,96 € brut annuel

Il est ajouté l'alinéa suivant à la suite du second tableau :

« Pour l'année 2022, pour la classe D, la majoration annuelle du salaire minimum conventionnel de 720 euros bruts (pour une référence temps plein) est appliquée au prorata du nombre de mois écoulés à compter du 1^{er} septembre 2022. »

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir des négociations relatives aux salaires dans la branche sport à l'automne 2022. Ce point sera en conséquence porté à l'ordre du jour de la CPPNI du 29 septembre 2022.

Article 5

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet au 1^{er} septembre 2022. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Une fois étendu, toutes les structures de la branche devront veiller à son application rétroactive depuis le 1^{er} septembre 2022.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 171 du 30 juin 2022
relatif au dialogue social de branche

NOR : ASET2251378M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux conviennent de la possibilité que les frais induits par la tenue de réunions organisées par collège, dans le but de préparer les travaux paritaires, soient pris en charge par le fonds d'aide au développement du paritarisme de la branche.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les alinéas suivants sont insérés à la fin de l'article 2.3.1 de la convention collective nationale du sport :

« Les frais induits par la tenue de 4 réunions annuelles organisées par collège (collège salariés ou collège employeurs), en vue de préparer les commissions paritaires et groupes de travail paritaires, peuvent être pris en charge sur le fond d'aide au développement du paritarisme de la branche suivant les modalités du règlement intérieur. Cette prise en charge est réalisée dans la limite de deux représentants par organisation représentative au sein de la branche, et à la condition que l'ensemble des organisations composant le collège réuni soient présentes. »

Article 2

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature. Il est conclu à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2023. Ses dispositions pourront être reconduites par accord des partenaires sociaux.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 164 du 30 juin 2022,
relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme »
(annexe 1 de la convention)

NOR : ASET2251379M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, l'avenant n° 149 relatif au CQP « Technicien sportif d'athlétisme » est remplacé par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
Technicien Sportif d'athlétisme Options « Stade » et « Demi-fond / marche / running / trail »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 septembre 2022

relatif aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance « PRO-A »

NOR : ASET2251374M

IDCC : 2596

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

CNEC ;

UNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CGT FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives effectuées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Avenir professionnel », renforce le rôle des branches professionnelles dans la formation professionnelle et notamment dans le dispositif de promotion et reconversion par l'alternance.

En effet, le dispositif « période de professionnalisation » a été supprimé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » afin d'être substitué par un nouveau dispositif de formation par l'alternance : la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A.

Ainsi, il a été confié aux branches professionnelles la mission de déterminer une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) par un accord de branche étendu.

L'extension dudit accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux représentatifs de la branche souhaitent recourir aux actions de reconversion ou promotion par l'alternance, dans le but de permettre aux salariés

de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Le présent accord précise les certifications professionnelles éligibles à ce dispositif.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par le code du travail en vigueur au jour de la signature du présent accord et ses éventuelles évolutions.

Article 2 | Objet du dispositif de la promotion ou reconversion par alternance

La promotion par alternance ou la reconversion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou encore d'obtenir une promotion sociale grâce à la réalisation d'actions de formation ou d'actions permettant la validation des acquis de l'expérience.

Article 3 | Bénéficiaires

Conformément aux dispositions du code du travail, le dispositif s'adresse à tout salarié :

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

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence, conformément à l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

Les bénéficiaires d'une Pro-A peuvent viser une qualification de niveau inférieur, égal ou supérieur à celui du diplôme déjà détenu.

Article 4 | Modalités d'accès

La formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation est faite dans le cadre de la promotion, elle doit être réalisée pendant le temps de travail.

Seulement sur demande du salarié celle-ci peut être effectuée en hors temps de travail.

Dans le cadre de la reconversion, la formation peut se faire sur le temps de travail et en hors temps de travail.

La formation peut avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. Elle ne peut pas avoir lieu à l'initiative de l'employeur même avec l'accord écrit du salarié.

La formation hors temps de travail ne donne pas lieu à une indemnité compensatrice.

Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Le contrat de travail devra faire l'objet d'un avenant indiquant la durée et l'objet de la promotion ou reconversion par alternance (modèle disponible sur le site officiel). Ledit avenant sera déposé auprès de l'OPCO EP.

Article 5 | Argumentaire général portant sur la forte mutation de l'activité coiffure et de risque d'obsolescence des compétences

Depuis plusieurs années, les Partenaires Sociaux font le constat à travers les différents rapports de branche, observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, CPNEFP, CPPNI et plans stratégiques, du fait que le secteur de la coiffure est confronté à de fortes mutations engendrées notamment par :

- le départ à la retraite de nombreux chefs d'entreprise qui ne parviennent pas à retrouver des repreneurs ;
- l'évolution des structures de certains salons, demandant ainsi de nouvelles compétences et de qualifications ;
- des enjeux d'attractivité et de valorisation de la profession ;
- le développement du numérique et de domaines connexes ;
- la nécessité de se mettre à la place du client, cerner ses besoins et davantage anticiper ses attentes ;
- l'évolution des techniques et procédés dans le domaine de la coiffure qui oblige les entreprises et salariés à actualiser constamment leurs connaissances ;
- un secteur qui se concentre avec la hausse des enseignes ;
- l'ubérisation de la profession avec l'adaptation de l'activité aux besoins en flexibilité de la clientèle (baisse des coûts, nouveaux services...).

Depuis l'année 2014, une baisse des créations d'entreprise est amorcée. Selon le rapport de branche d'octobre 2021 sur les données 2019-2020, on compte 7 203 immatriculations en 2020 contre 9 122 en 2013. En 2020, le taux de défaillance dans le secteur est de 0,9 %, soit en nette baisse par rapport à son niveau d'avant crise, toutefois il était à 3,4 % en 2019 en contexte hors crise versus 1,3 % en 2013.

L'analyse de la nature des départs selon les motifs au sein de ce même rapport de branche, montre que 55 % des salariés démissionnaires partent vers un autre établissement de la profession tandis que 10 % pour créer leur activité dans la profession. S'agissant des ruptures conventionnelles 23 % partent vers un autre établissement de la profession et 8 % pour créer leur activité dans la profession.

Le plan stratégique de branche validé lors de la CPNEFP coiffure du 21/10/2020, avec l'appui des experts OPCO EP, a défini des priorités en tenant compte des constats précités.

Les résultats de l'enquête EDEC PIC menée dans la branche en 2021, et restituée lors de la CPNEFP du 22 septembre 2021 font ressortir le besoin de réaliser une vaste étude prospective pour comprendre les changements d'habitudes de la clientèle et adapter l'offre de formation en conséquence.

Ces évolutions mettent en évidence que la formation est stratégique pour la pérennisation des emplois et la valorisation des compétences.

Les partenaires sociaux considèrent que pour faire face à l'évolution incontournable des métiers de la coiffure, il est indispensable d'attirer, de former et de fidéliser des salariés en leur proposant des parcours de formation adaptés, attractifs et reconnus.

Article 6 | Argumentaire portant sur la liste des certifications éligibles

Au regard des enjeux ci-dessus exprimés, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, les certifications suivantes organisées en trois domaines, au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences :

1. Domaine formations cœur de métier

Le domaine cœur de métier est concerné par l'obsolescence des compétences à la fois techniques et de pilotage d'entreprise y compris l'expérience client.

Il s'agit aussi de valoriser la transmission des savoir-faire et de traiter la problématique des départs à la retraite.

Les certifications ci-après participent d'un véritable projet de promotion sociale, de création ou de reprise d'une entreprise.

Elles font face aux difficultés structurelles, à l'impact de la crise sanitaire Covid, à la nécessité de préserver les emplois dans l'avenir via la PRO-A, pour permettre la sécurisation et l'adaptation de la structure et du modèle économique.

Dans ce cadre, le présent accord PRO-A est également relié à l'accord APLD signé le 27 novembre 2020 dans la branche pour permettre au secteur de la coiffure de faire face à l'avenir. En effet, il vise à sécuriser l'emploi via des reconversions dans un contexte de crise sanitaire et plus largement.

Le secteur de la coiffure présente également les éléments conjoncturels et économiques ci-après.

La coiffure est concernée par une forte mutation du fait de l'essor du numérique, des modes de gestion des salons de coiffure, du développement durable, des évolutions réglementaires.

La profession est attendue sur les modes et techniques qui vont très rapidement évoluer, comme constaté pour les barbiers, impliquant de soutenir les structures, leurs salariés et leurs compétences.

Les mutations accélèrent ainsi les risques d'obsolescence des compétences.

Il s'agit de favoriser l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi, les passerelles, la mobilité professionnelle.

Les partenaires sociaux retiennent donc les certifications ci-après :

■ CAP métiers de la coiffure

Numéro RNCP 34670

Niveau de certification : 3

Le titulaire du certificat d'aptitude professionnelle métiers de la coiffure est un professionnel qualifié dans les techniques de base d'hygiène et de soins capillaires, de coupe, de mise en forme, de coloration, de coiffage sur une clientèle féminine et masculine, de l'accueil de la clientèle et du conseil et la vente de service et de produits.

■ Mention complémentaire MC5 – Coiffure coupe couleur

Numéro RNCP : 29025

Niveau de certification : 3

Le titulaire de la mention complémentaire « Coiffure coupe couleur » est un professionnel spécialisé, compétent dans les techniques de coloration, de coupe et de coiffage. Il connaît les différents styles de coupes ainsi que les techniques de mises en forme et de coiffage et peut travailler comme conseiller, animateur ou responsable technique.

■ Brevet professionnel coiffure

Numéro RNCP : 12281

Niveau de certification : 4

Le titulaire du brevet professionnel coiffure est un professionnel hautement qualifié. Il est compétent dans l'accueil, la prise en charge et le suivi de la clientèle ; il maîtrise les techniques d'hygiène et de soins capillaires, de coupe, de coloration, d'éclaircissement, de mise en forme temporaire ou durable et de coiffage. Il conseille la clientèle et exerce une activité de valorisation des services et de suivi beauté. Il assure également la gestion administrative et financière de l'entreprise ainsi que son développement, l'animation et la gestion du personnel.

■ Bac professionnel coiffure

Numéro RNCP : 34420

Niveau de certification : 4

Le baccalauréat professionnel concerne en premier lieu les futurs professionnels du secteur ayant un projet d'installation et/ou de gestion de salon de coiffure, mais également ceux souhaitant prendre des responsabilités de développement commercial et d'animation d'équipe dans les salons existants. Ce diplôme apportera une solide formation concernant les techniques de coiffure, de la reprise ou du développement d'une activité.

■ BTS coiffure

Numéro RNCP : 20687

Niveau de certification : 5

Le titulaire du BTS Métiers de la coiffure est un technicien hautement qualifié dans le secteur de la coiffure. Il possède un haut niveau scientifique et technique ainsi que la maîtrise d'au moins une langue étrangère. Il est en relation avec une clientèle de particuliers et de professionnels et ses activités s'inscrivent dans une démarche qualité. Il assure les fonctions d'expertise, de conseils scientifiques et technologiques, de gestion, de management, de définition et de mise en œuvre de la stratégie commerciale.

■ Brevet de maîtrise coiffure

Numéro RNCP : 34576

Niveau de certification : 5

Le titulaire du brevet de maîtrise de coiffeur est à même de créer, développer et manager une, voire plusieurs entreprises artisanales de coiffure, en termes de commercialisation, gestion économique et financière et gestion des ressources humaines. Ceci en complément d'une maîtrise totale et entière de tout type de prestations de coiffure de haute technicité tenant compte du souhait et de la personnalité du client.

■ CQP « Responsable de salon de coiffure »

Numéro RNCP : 18231

Niveau de certification : sans niveau

Contexte du CQP :

Le CQP responsable de salon de coiffure a été créé pour répondre aux enjeux de la profession, à savoir :

- accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de cessions, de transmissions et de reprises d'entreprises ;
- répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs ;
- permettre un meilleur accès à la promotion sociale et professionnelle des salariés afin d'accompagner leur évolution de carrière et leur « projet de vie » ;
- permettre d'anticiper les évolutions à venir du métier et de la branche ;
- contribuer à la fidélisation des collaborateurs en proposant un parcours professionnel adapté.

Domaines :

Les activités visées par le CQP RSC sont regroupées en 5 domaines :

- management d'équipe ;
- développement commercial ;
- gestion financière ;
- gestion logistique ;
- réglementation en termes d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

Définition :

Le CQP responsable de salon de coiffure vise à occuper la fonction de manager au sein d'un salon de coiffure, ainsi défini par les partenaires sociaux : « Le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité. Également, il stimule et motive son équipe, gère l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par l'entreprise. Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais avec obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Le manager doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec et par le dirigeant afin de réaliser les objectifs assignés à l'établissement ».

Données de sortie formation :

55 diplômés lors de la session 2019-2020, issus de 7 écoles habilitées.

43 diplômés lors de la session 2020-2021, issus de 6 écoles habilitées.

Justification PRO-A :

Cette certification s'inscrit dans une promotion en interne afin d'évoluer dans l'entreprise.

Elle s'inscrit également dans une forte mutation du métier et des évolutions structurelles, via le pilotage d'entreprise, l'expérience client, le management, la réservation en ligne, les interactions professionnelles différentes, la visibilité sur les réseaux, la gestion des ressources humaines (part RSE).

Le dispositif PRO-A constitue un moyen aisé d'accéder à ce CQP pour un salarié en poste. C'est un dispositif idéal pour la professionnalisation et l'évolution professionnelle.

■ Bachelor « Coiffure et entrepreneuriat »

Numéro RNCP : 34564

Niveau de certification : 6

Le titulaire du bachelor « Coiffure et entrepreneuriat » maîtrise les compétences techniques et transverses en matière d'entrepreneuriat et de digital dans le but d'innover et repenser le parcours client. Il maîtrise les activités liées à la gestion des ressources humaines et financières du salon de coiffure et est capable de développer son chiffre d'affaires et attirer des talents.

Le bachelor permet d'acquérir un meilleur positionnement dans la grille de classification et un niveau de salaire minimum supérieur, conformément à l'avenant n° 43 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes.

2. Domaines formations activités connexes « Esthétique-artistique »

Le domaine activités connexes s'inscrit dans le cadre de la transition, au sein de secteurs proches. On constate aussi un accroissement des salons mixtes, socio-esthétique.

Selon le rapport de branche portant sur les données 2019-2020, 1,5 % du CA est attribué aux services esthétiques et 10 % pour les ventes de produits coiffure.

Selon le même rapport, 8,5 % des entreprises ont mis en place un nouveau service en 2020 : lissage 28 %, barbier 22 %, soin botox 17 %, massage crânien 11 % (contre 2019 : barbier 36 %, coloration végétale 34 %, lissage 32 %).

L'esthétique s'inscrit dans un complément de métier de la branche coiffure, et s'inscrit dans la grille de salaires des métiers connexes dont certains métiers de l'esthétique y sont listés et permettent aux salariés de travailler dans des salons de beauté globale et d'acquérir une compétence polyvalente.

La branche coiffure est soucieuse de développer des passerelles vers des métiers proches de son secteur.

La liste ci-après est ainsi retenue au sein de ce domaine :

■ CAP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 31041

Niveau de certification : 3.

■ BP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 34671

Niveau de certification : 4.

■ Titre conseiller en image

Numéro RNCP : 31141

Niveau de certification : 4.

■ Bac pro esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 30312

Niveau de certification : 4.

■ BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie

Numéro RNCP : 20693

Niveau de certification : 5.

■ CQP Styliste ongulaire

Numéro RNCP : 29852

Niveau de certification : sans niveau.

■ CQP maquilleur conseil animateur

Numéro RNCP : 28800

Niveau de certification : sans niveau.

3. Domaine formations transverses

Le domaine ci-après regroupe des certifications pour lesquelles il convient de maintenir les compétences mais également d'en acquérir de nouvelles en vue de capter une nouvelle clientèle, fidéliser celle déjà existante, développer la relation client, s'adapter à de nouvelles méthodes de vente, se différencier des autres entreprises de coiffure.

Elles permettent également de développer la mobilité, de se reconvertir vers d'autres secteurs proches au vu de la crise sanitaire actuelle, avec de potentielles reconversions massives.

Elles permettent encore de développer les compétences en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE), réglementation, sensibilisation sur l'avenir.

Ces postes apparaissent dans la grille de classification emplois connexes de la convention collective et permettent une évolution de métiers pour certains collaborateurs de la branche.

Elles permettent d'évoluer de coiffeur vers chef d'entreprise, avec du management, de la gestion, le commercial, la comptabilité, et d'être présent dans la grille de salaire. Elles comprennent les compétences et qualifications nécessaires pour la bonne tenue d'une entreprise, mais aussi pour évoluer au sein de grosses entreprises fournisseur et distributeurs du secteur. Elles permettent notamment aussi d'évoluer dans des spécialités nécessaires pour devenir chef d'entreprise.

Les partenaires sociaux listent les certifications suivantes :

3.1. Sous-domaine commerces ventes

■ BTS management commercial opérationnel (MCO)

Numéro RNCP : 34031

Niveau de certification : 5.

Cette certification vise plus particulièrement l'animateur réseau au sein de la grille des classifications de la branche coiffure.

3.2. Sous-domaine comptabilité-gestion-finance

■ Bac pro gestion administration

Numéro RNCP : 14695

Niveau de certification : 4

■ BTS gestion de la PME

Numéro RNCP : 32360

Niveau de certification : 5.

3.3. Sous-domaine ressources humaines

Cette certification s'inscrit dans la prise en compte de la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) au sein de l'entreprise.

■ Titre professionnel assistant ressources humaines

Numéro RNCP : 35030

Niveau de certification : 5.

■ Titre responsable ressources humaines

Numéro RNCP : 16889, 18019, 31019

Niveau de certification : 6.

■ Titre responsable de gestion des ressources humaines

Numéro RNCP : 34654, 35682

Niveau de certification : 6.

4. Domaine formations pour les représentants du personnel

Les partenaires sociaux souhaitent sécuriser le parcours professionnel des salariés ayant un mandat de représentant du personnel au CSE ou un mandat syndical, étant noté que les représentants du personnel au CSE ne peuvent effectuer plus de trois mandats en principe (sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 à 300 salariés couverts par un accord).

Sont ainsi prévus les titres suivants du ministère du travail :

Support, titre professionnel médiateur social accès aux droits

Numéro RNCP : 36241

Niveau de certification : 4.

Management d'équipe, titre professionnel responsable de petite et moyenne structure

Numéro RNCP : 35646

Niveau de certification : 5.

Vente, titre professionnel négociateur technico-commercial

Numéro RNCP : 34079

Niveau de certification : 5.

Support, titre professionnel gestionnaire de paie

Numéro RNCP : 35633

Niveau de certification : 5.

Support, titre professionnel assistant de direction

Numéro RNCP : 34143

Niveau de certification : 5.

L'ensemble de ces titres peuvent être associés à des métiers de la branche ou à des compétences nécessaires dans la branche.

Article 7 | *Durée de l'avenant au contrat de travail et des actions*

Le dispositif s'étend sur une durée comprise entre 6 mois et 12 mois avec les possibilités d'extension prévues par la loi.

Cette durée peut être allongée à 36 mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 12 mois et dans la limite de 24 mois pour les certifications suivantes :

- CAP métiers de la coiffure, 34670 ;
- Brevet professionnel coiffure, 12281 ;
- Brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;
- BTS coiffure, 20687 ;
- CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;
- BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;
- BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;
- BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;
- BTS management commercial opérationnel (MCO), 34031 ;
- BAC PRO gestion administration, 14695 ;
- BTS gestion de la PME, 32360 ;
- Titre responsable ressources humaines, 18019.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences (Cléa ou Cléa numérique^[1]) ainsi qu'aux actions de VAE (validation des acquis de l'expérience).

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A. Elles peuvent être portées au-delà de 25 % ;

- pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;

[1] Certification permettant la validation ou acquisition d'un socle de compétences de base articulé autour de 7 domaines fondamentaux, à venir Cléa Management.

- ou pour les personnes visant des formations diplômantes suivantes :
 - CAP métiers de la coiffure, 34670 ;
 - Brevet professionnel coiffure, 12281 ;
 - Brevet de maîtrise coiffure, 34576 ;
 - BTS coiffure, 20687 ;
 - CAP esthétique cosmétique parfumerie, 31041 ;
 - BP esthétique cosmétique parfumerie, 34671 ;
 - BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie, 20693 ;
 - BAC PRO esthétique cosmétique parfumerie, 30312 ;
 - BTS management commercial opérationnel (MCO), 34031 ;
 - BAC PRO gestion administration, 14695 ;
 - BTS gestion de la PME, 32360.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et de VAE.

Les actions de promotion ou reconversion par alternance peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, et peuvent également se dérouler à distance.

La rémunération est maintenue si les actions se déroulent pendant le temps de travail.

Article 8 | Tutorat

Le salarié en reconversion ou promotion par alternance bénéficie de l'aide d'un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de reconversion ou promotion par alternance visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- 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 ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation ;

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions tutorales.

Le tuteur doit également avoir le temps nécessaire pour pouvoir se former.

Article 9 | Entretiens professionnels

Conformément aux dispositions légales, l'employeur fait bénéficier chaque salarié tous les deux ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien d'évaluation. Au cours de cet entretien, ses perspectives d'évolution sont examinées, en termes de qualification et d'emploi, avec des informations sur les dispositifs de formation y compris la PRO-A et si besoin en lien avec le conseil en évolution professionnelle.

Un bilan récapitulatif le parcours professionnel du salarié est également réalisé tous les six ans de présence dans l'entreprise.

Article 10 | Égalité entre les hommes et les femmes

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par le rapport de branche, d'autre part, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche.

Article 11 | Prise en charge des frais

L'OPCO EP assure la prise en charge, en tout ou partie, des frais pédagogiques et des frais annexes (les frais d'hébergement et de transport), conformément aux dispositions définies en section paritaire professionnelle de la branche. Les frais de salaires sont pris en charge par l'OPCO EP dans la limite du Smic horaire et selon la disponibilité des fonds.

Article 12 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 13 | Durée, entrée en vigueur, conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de son extension.

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il pourra être envisagé de mettre à jour la présente liste des certifications éligibles dans le cadre d'un avenant au présent accord de branche.

Article 14 | Révision. Dénonciation

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 15 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Récapitulatif liste des certifications professionnelles éligibles

Les partenaires sociaux définissent les certifications ci-après au regard de la forte mutation de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences :

1. Domaine formations cœur de métier

■ CAP Métiers de la coiffure

Numéro RNCP : 34670

Niveau de certification : 3.

■ Mention complémentaire MC5 – Coiffure, coupe, couleur

Numéro RNCP : 29025

Niveau de certification : 3.

■ Brevet professionnel coiffure

Numéro RNCP : 12281

Niveau de certification : 4.

■ Bac professionnel coiffure

Numéro RNCP : 34420

Niveau de certification : 4.

■ BTS coiffure

Numéro RNCP : 20687

Niveau de certification : 5.

■ Brevet de maîtrise coiffure

Numéro RNCP : 34576

Niveau de certification : 5.

■ CQP « Responsable de salon de coiffure »

Numéro RNCP : 18231

Niveau de certification : sans niveau.

■ Bachelor « Coiffure et entrepreneuriat »

Numéro RNCP : 34564

Niveau de certification : 6.

2. Domaine formations activités connexes « Esthétique – Artistique »

■ CAP esthétique cosmétique parfumerie

Numéro RNCP : 31041

Niveau de certification : 3.

- BP esthétique cosmétique parfumerie
Numéro RNCP : 34671
Niveau de certification : 4.
- Titre conseiller en image
Plusieurs numéros RNCP : 31141.
Niveau de certification : 4.
- Bac pro esthétique cosmétique parfumerie
Numéro RNCP : 30312
Niveau de certification : 4.
- BTS métiers de l'esthétique, cosmétique, parfumerie
Numéro RNCP : 20693
Niveau de certification : 5.
- CQP styliste onguilaire
Numéro RNCP : 29852
Niveau de certification : sans niveau.
- CQP maquilleur conseil animateur
Numéro RNCP : 28800
Niveau de certification : sans niveau.

3. Domaine formations activités transverses

3.1. Sous-domaine commerces – ventes

- BTS Management Commercial Opérationnel (MCO)
Numéro RNCP : 34031
Niveau de certification : 5.

3.2. Sous-domaine compta-gestion-finance

- BAC Pro gestion administration
Numéro RNCP : 14695
Niveau de certification : 4.
- BTS gestion de la PME
Numéro RNCP : 32360
Niveau de certification : 5.

3.3. Sous-domaine ressources humaines

- Titre professionnel assistant ressources humaines
Numéro RNCP : 35030
Niveau de certification : 5.
- Titre responsable ressources humaines
RNCP : 16889, 18019, 31019
Niveau de certification : 6.

- Titre responsable de gestion des ressources humaines

Numéro RNCP : 34654, 35682

Niveau de certification : 6.

4. Domaine formations représentants du personnel

- Support, titre professionnel médiateur social accès aux droits

Numéro RNCP : 36241

Niveau de certification : 4.

- Management d'équipe, titre professionnel responsable de petite et moyenne structure,

Numéro RNCP : 35646

Niveau de certification : 5.

- Vente, titre professionnel négociateur technico-commercial

Numéro RNCP : 34079

Niveau de certification : 5.

- Support, titre professionnel gestionnaire de paie

Numéro RNCP : 35633

Niveau de certification : 5.

- Support, titre professionnel assistant de direction

Numéro RNCP : 34143

Niveau de certification : 5.

Accord du 1^{er} avril 2022
relatif à l'intéressement de branche

NOR : ASET2250716M

IDCC : 2847

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

Pôle emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

SNAP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pôle emploi, par le présent accord, réaffirme sa volonté de favoriser, dans le cadre de sa politique de rémunération, la participation des agents à la réalisation de ses objectifs, en les intéressant aux résultats.

À cette fin, le présent accord de branche, conclu en application de l'article L. 3312-8 du code du travail et pour une durée d'un an, a pour objet de définir un régime d'intéressement afin d'encourager l'effort collectif et d'associer les agents à la réalisation des missions qui incombent à Pôle emploi.

La base de calcul du régime d'intéressement de branche repose sur 3 indicateurs nationaux et régionaux qui traduisent les performances de Pôle emploi et de ses établissements.

Pour bénéficier du régime d'intéressement de branche, Pôle emploi, seule entreprise de la branche, peut adhérer au présent accord selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Les signataires soulignent le caractère spécifique de l'intéressement qui ne se substitue à aucun des éléments du salaire individuel et collectif en vigueur.

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

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre d'un intéressement collectif, pour les agents de droit privé, aux performances de Pôle emploi.

Il est rappelé que l'intéressement est régi par les principes suivants :

– le caractère aléatoire :

Eu égard à son caractère aléatoire, l'intéressement est variable. Il ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul comprises, partagées et définies par le présent accord ;

– le principe de non-substitution :

Il est constaté par les parties que les sommes distribuées au titre de l'intéressement ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise, ni à une augmentation générale des salaires, dans un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de rémunération et la date d'effet de cet accord ;

– le caractère collectif :

Sous réserve d'une condition d'ancienneté, tous les agents de droit privé, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée au cours d'un exercice, seront éligibles à l'intéressement.

Les parties rappellent que l'atteinte des résultats s'entend, de manière collective, et ne peut être basée sur les performances individuelles de chaque agent. L'ensemble des indicateurs répond à des exigences de performance commune à l'ensemble des agents de Pôle emploi.

Conformément aux dispositions en vigueur, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice social et son montant individuel ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de Pôle emploi y compris les établissements spécifiques que sont l'établissement siège, Pôle emploi services et la direction des systèmes d'information.

Le présent accord est applicable aux agents de droit privé présents à Pôle emploi au cours de la période de l'intéressement et comptant au moins 3 mois au sens du présent accord, au sein de Pôle emploi.

Pour le calcul de cette ancienneté spécifique à l'intéressement, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de l'intéressement et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation...).

Article 3 | Détermination du montant de l'enveloppe annuelle d'intéressement

Le montant annuel consacré à l'intéressement est de 1 % de la masse salariale brute de l'année d'exercice considérée.

La masse salariale brute s'entend des salaires et éléments de salaire brut soumis à cotisations et contributions, des agents de droit privé, y compris les cadres dirigeants, en CDI ou CDD.

Article 4 | Détermination du montant distribuable de l'intéressement

Le montant distribuable d'intéressement, issu de l'enveloppe annuelle définie à l'article 3, est déterminé selon les modalités suivantes.

Article 4.1 | Définition des indicateurs

Le montant distribuable d'intéressement est déterminé, pour l'exercice 2022, par rapport à des indicateurs définis au niveau national :

- Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2-description annexe 2) :

Mesure la satisfaction des demandeurs d'emploi quant aux services délivrés par Pôle emploi au cours de leur accompagnement ;

- satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2-description annexe 3) :

Mesure la satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation.

- satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2-description annexe 4) :

Mesure la satisfaction des entreprises quant aux services délivrés par Pôle emploi.

Les trois indicateurs sont issus d'enquêtes conduites auprès des usagers de Pôle emploi (demandeurs d'emploi et entreprises). Ces enquêtes sont réalisées par un organisme indépendant tous les mois (Ipsos est le titulaire actuel du marché). Les usagers sont interrogés par mail.

Les résultats sont disponibles à la maille nationale et régionale.

Le cumul des résultats mensuels constitue le résultat annuel pour chaque indicateur.

Article 4.2 | Pondération des indicateurs

Pour le calcul du montant distribuable de l'intéressement, chaque indicateur est pondéré par rapport au montant maximum de l'enveloppe annuelle d'intéressement (art. 3) de la manière suivante :

Indicateurs	Pondération
Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2)	1/3
Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2)	1/3
Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2)	1/3

À titre d'exemple :

Chaque indicateur étant pondéré à hauteur de 1/3, la part de cet indicateur dans le montant de l'enveloppe annuelle d'intéressement sera de 1/3 de 1 % de la masse salariale brute définie à l'article 3.

Article 4.3 | Cibles nationales pour chacun des indicateurs

L'intéressement vise à reconnaître les efforts accomplis collectivement par les agents pour la réalisation d'objectifs annuels.

Les performances sont évaluées en fonction du niveau d'atteinte des cibles nationales préalablement fixés par le conseil d'administration de Pôle emploi ; elles sont objectivement mesurables. Pour chacun des indicateurs, la cible annuelle est la suivante :

Indicateurs	Cible 2022
Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2)	80 %
Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2)	74 %
Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2)	86 %

Article 4.4 | Détermination de l'atteinte des résultats

La quote-part distribuable au titre de chacun des indicateurs résulte du calcul suivant :

Taux d'atteinte	Quote-part distribuable
< 95 %	0 %
≥ 95 % et < 96 %	50 %
≥ 96 % et < 98 %	75 %
≥ 98 % et < 100 %	95 %
≥ 100 %	100 %

À titre d'exemple :

Si pour un indicateur le taux d'atteinte au cours de l'exercice est de 102 %, la part du montant distribuable au titre de cet indicateur sera de 100 % de 1/3 du 1 % de la masse salariale brute définie à l'article 3.

Ainsi le montant global distribuable au titre de l'intéressement de l'exercice 2022 est déterminé par la formule suivante :

$$\text{Montant global distribuable} = [(Q_{ACO2} + Q_{IND2} + Q_{ENT2})/3] \times 1 \% MS$$

MS = Masse salariale 2022

Q = Quote-part distribuable en fonction du taux d'atteinte

Article 5 | Répartition de l'intéressement annuel entre les établissements

Le montant annuel d'intéressement défini à l'article 4 sera réparti entre les établissements en fonction du niveau d'atteinte des résultats sur chacun des indicateurs de l'établissement et des effectifs éligibles.

Article 5.1 | *Pondération des indicateurs des établissements*

Pour le calcul du montant alloué à chaque établissement, chaque indicateur est pondéré par rapport au montant distribuable d'intéressement de la manière suivante :

Indicateurs	Pondération
Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement (ACO2)	1/3
Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation (IND2)	1/3
Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi (ENT2)	1/3

Article 5.2 | *Détermination des cibles des établissements*

La performance des établissements est appréciée par rapport à un ensemble d'éléments qui permettent d'adapter les cibles en fonction de la capacité à faire de chaque établissement. La cible est fonction du contexte social et économique local.

Cf. annexe 1 « Cibles des établissements pour 2022 ».

Article 5.3 | *Niveaux d'atteinte des cibles pour les établissements*

Les points attribués au titre de chacun des indicateurs pour chaque établissement résulteront des taux d'atteinte suivants :

Taux d'atteinte	Points attribués
< 95 %	0,00
≥ 95 % et < 96 %	0,50
≥ 96 % et < 98 %	0,75
≥ 98 % et < 100 %	0,95
≥ 100 % et < 102 %	1,00
≥ 102 %	1,05

Article 5.4 | *Modalités de calcul de la part de l'intéressement annuel attribuée à chaque établissement*

La part de l'intéressement annuel, défini à l'article 4, attribuée à chaque établissement est déterminée en fonction du niveau d'atteinte des résultats par indicateurs et par établissement, rapportée à l'effectif éligible de l'établissement. Cet effectif est déterminé au regard de la quotité du temps de travail et de la durée de présence de chacun des agents définies par un indice de présence.

(Voir page suivante.)

Montant distribuable établissement =

$[(Pt_{ACO2} + Pt_{IND2} + Pt_{ENT2}) \times EEE] \times \text{Montant global distribuable}$

$$\frac{\sum_{i=1}^N [(Pt_{ACO2_i} + Pt_{IND2_i} + Pt_{ENT2_i}) \times EEE_i]}{N}$$

EEE = Effectif éligible de l'établissement

Pt_{ACO2} = Points attribués au titre de de l'indicateur ACO2

Pt_{IND2} = Points attribués au titre de l'indicateur IND2

Pt_{ENT2} = Points attribués au titre de l'indicateur ENT2

N = Nombre d'établissements

Article 6 | Détermination de la prime individuelle d'intéressement

Une fois le montant régional d'intéressement défini, le calcul de la prime individuelle d'intéressement est effectué de manière strictement proportionnelle à la quotité de temps de travail et à la durée de présence de l'agent au cours de l'exercice considéré.

En cas de changement d'établissement en cours d'année, le montant individuel d'intéressement est calculé en fonction de la durée de rattachement dans chaque établissement.

Ainsi le montant individuel versé au titre de l'intéressement, pour un agent donné, est déterminé par la formule suivante :

$$\text{Montant individuel agent} = \frac{IP_{Ag} \times \text{Montant distribuable établissement}}{EEE}$$

EEE = Effectif éligible de l'établissement

Ag = Agent

IP = Indice de présence

Formule de calcul de l'indice de présence

Pour la détermination de l'indice de présence « IP », c'est à dire la durée de présence sur l'année civile, sont déduites de la durée de travail de l'agent, l'ensemble des périodes durant lesquelles l'agent est absent à l'exception des périodes d'absence qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés et qui sont les suivantes :

- absence consécutive à un accident du travail/trajet ou à une maladie professionnelle, dans limite de un an ;
- congé d'adoption ;
- congé de maternité (congé pathologique inclus) ;
- congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congés payés – de fractionnement – d'ancienneté – CET ;
- congé au titre du compte personnel de formation (CPF) ou de projet de transition professionnel (PTP) ;
- congé de formation économique sociale et syndicale ;

- congé de représentation d’associations ou de mutuelles ;
- congé de sapeur-pompier volontaire ;
- congé des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local ;
- congé pour la réserve opérationnelle, de réserve sanitaire, de réserve dans la sécurité civile et les opérations de secours ;
- congés pour événements familiaux ;
- crédits d’heures et/ou forfaits de représentation du personnel ou syndicale ;
- examens médicaux pour don d’ovocyte ou des femmes enceintes ou bénéficiant d’une assistance médicale à la procréation et absences des conjoints les accompagnants ;
- fonctions d’administrateur d’un organisme de sécurité sociale ;
- fonctions d’assistance ou de représentation devant les conseils de prud’hommes ;
- jours de repos supplémentaire (jours de pont/jours mobiles) ;
- jours fériés ;
- JRTT et JNTP ;
- mission du conseiller du salarié ;
- récupération crédit/débit, temps de trajet, facilités horaire des agents + 60 ans ou liées à la maternité.

$$I.P = \frac{\text{Horaire de travail réalisé}}{\text{Horaire annuel théorique à temps plein}}$$

Pour les agents relevant d’un forfait annuel en jours, l’indice de présence sera calculé sur une base en jours.

En tout état de cause, l’indice de présence ci-dessus ne pourra être supérieur à 1.

À titre d’exemple :

Pour un agent à temps plein absent pendant 6 mois pour cause de congé sans solde et sans autre absence sur la période considérée, son IP sera de 0,5.

Formule de calcul de l’EEE

L’effectif éligible de l’établissement est calculé en additionnant l’ensemble des indices de présence des agents appartenant à l’établissement.

$$EEE = \sum IP$$

Article 7 | Versement de l’intéressement

L’exercice social de Pôle emploi coïncidant avec l’année civile, le calcul de l’intéressement global a lieu dans les 3 mois suivant la clôture de l’exercice, soit au plus tard le 31 mars 2023.

L’intéressement est versé à chaque bénéficiaire en une seule échéance, sur la paie du mois suivant la finalisation du calcul et au plus tard le 30 avril 2023.

Toute somme versée aux bénéficiaires en application du présent accord au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l’exercice produit un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux fixé à l’article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Le versement lié à l’intéressement est exclu de l’assiette des rémunérations prise en compte pour le calcul des différentes indemnités, allocations ou gratifications versées à titre légal ou conventionnel, notamment indemnité de 13^e mois, allocation vacances, indemnité différentielle de congés payés, indemnité de retraite ou de licenciement, gratification de médaille du travail.

Article 8 | Régime social et fiscal des sommes versées

Selon les textes en vigueur à la date de signature du présent accord :

- l'intéressement n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail et,
- sous réserve du respect des plafonds collectifs et individuels visés à l'article L. 3314-8 du code du travail, l'intéressement versé aux salariés est exonéré de toute charge sociale (sécurité sociale, chômage, retraite), tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Il est cependant soumis :

- à la charge de l'employeur, au forfait social et ;
- à la charge des bénéficiaires, à la CSG, à la CRDS et à l'impôt sur le revenu.

Article 9 | Modalités d'information du personnel

Article 9.1 | Information individuelle

Une note d'information est remise à chaque salarié bénéficiaire.

Lors de chaque répartition de l'intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par Pôle emploi.

Cette fiche comporte les informations suivantes :

- le montant de l'intéressement global ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé et,
- les montants des retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS.

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

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte est dématérialisée, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 9.2 | Information en cas de départ de l'entreprise

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte Pôle emploi avant que celui-ci n'ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, Pôle emploi est tenu de lui demander l'adresse à laquelle il pourra être avisé et de lui demander de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des agents susceptibles d'en bénéficier ont quitté Pôle emploi, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note mentionnées à l'article 9.1 du présent accord sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations auprès de laquelle l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 10 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le système d'intéressement à Pôle emploi ne peut produire ses effets que s'il est valablement mis en place au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise (par adhésion).

Le présent accord entre en vigueur sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le présent accord doit répondre aux conditions de validité pour la conclusion d'un accord de branche en application du L. 2232-6 du code du travail.

Le présent accord est notifié par la direction générale de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives de la branche. Il est susceptible de faire l'objet d'une opposition dans les conditions fixées par le code du travail ;

- le système d'intéressement institué par le présent accord doit obtenir l'agrément prévu à l'article L. 3345-4 du code du travail ;
- le dispositif d'intéressement doit également être valablement mis en place au niveau de l'entreprise, par adhésion au présent accord, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Si l'une de ces conditions fait défaut, le présent accord de branche est dépourvu de tout effet juridique.

Sous cette réserve, le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2022. À son terme, il ne se renouvelle pas par tacite reconduction.

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de pôle emploi, auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 11 | Adhésion

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de branche et non-signataire.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 12 | Révision et dénonciation

Le présent accord ne peut être modifié que par l'ensemble des signataires dans les conditions prévues par les dispositions de l'article D. 3313-5 du code du travail.

Le présent accord étant conclu pour un an, un avenant de révision ne pourra être conclu qu'avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification et il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours.

L'avenant à l'accord de branche est déposé auprès du ministère du travail, dépositaire de l'accord initial.

Article 13 | Suivi de l'accord

L'application du dispositif d'intéressement est suivie dans les conditions précisées par l'accord d'entreprise d'adhésion.

Article 14 | Procédure de règlement des différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du dispositif d'intéressement se régleront si possible au préalable entre les parties signataires du présent accord de branche. À ce

titre, une commission, composée de membres de la direction et de deux représentants par organisations syndicales signataires sera mise en place en cas de différends constatés.

Cette commission propose toute suggestion en vue d'une solution amiable.

En cas de désaccord persistant, le différent pourra être porté devant le tribunal compétent.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Cibles des établissements pour 2022

Établissements	ACO2	IND2	ENT2
Auvergne Rhône-Alpes	80 %	74 %	85,3 %
Bourgogne Franche-Comté	81 %	73,5 %	85,7 %
Bretagne	80,5 %	74,3 %	86,2 %
Centre Val de Loire	80 %	73,1 %	85,9 %
Corse	83,5 %	75,5 %	85,3 %
DG Siège Pôle emploi*	80 %	74 %	86 %
Grand Est	82 %	75,6 %	86,3 %
Guadeloupe	77 %	71,4 %	89,2 %
Guyane	77 %	72 %	86,3 %
Hauts-de-France	80 %	75 %	86,3 %
Île-de-France	80 %	72,5 %	86,1 %
Martinique	79 %	72,2 %	86,3 %
Mayotte	65 %	70,9 %	80 %
Normandie	81 %	74,4 %	86,3 %
Nouvelle Aquitaine	81 %	74,1 %	86,2 %
Occitanie	80,7 %	74,5 %	86,3 %
PACA	82 %	74,3 %	85,3 %
Pays de la Loire	80 %	74,2 %	85,3 %
Pôle emploi DSI*	80 %	74 %	86 %
Pôle emploi Services*	80 %	74 %	86 %
Réunion	80 %	74,5 %	87,4 %
Cibles nationales	80 %	74 %	86 %
* Pour ces établissements, les cibles sont les cibles nationales et les résultats sont issus des résultats nationaux.			

Annexe 2 Fiche indicateur ACO 2

Intitulé de l'indicateur	Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement ACO 2
Objectif de l'indicateur / argumentaire	<p>La mesure de la satisfaction des usagers est un axe majeur de mobilisation de notre réseau, les résultats sont à ce titre, accessibles à tous, agence par agence. Les évolutions de l'offre de service portée dans cette convention ont vocation à améliorer la satisfaction des usagers en leur apportant des réponses mieux personnalisées.</p> <p>L'objectif de l'indicateur est de pouvoir mesurer la satisfaction des usagers vis-à-vis du suivi dont ils bénéficient.</p>
Description de l'indicateur	
Nature des données	<ul style="list-style-type: none"> – Modalité d'administration : <ul style="list-style-type: none"> – en ligne (mail) – Fréquence d'administration : <ul style="list-style-type: none"> – hebdomadaire (Restitution mensuelle) – Population interrogée : <ul style="list-style-type: none"> – les demandeurs d'emploi en portefeuille ayant plus de 3 mois d'ancienneté et suivis depuis au moins 2 mois dans la même modalité de suivi accompagnement (MSA) – Règles de non sur-sollicitation : <ul style="list-style-type: none"> – un DE qui a été sollicité ne peut plus recevoir le questionnaire pendant 1 mois – un DE qui répond au questionnaire ne sera plus sollicité sur ce sujet pendant 2 mois
Portée géographique	<p>Une restitution de l'indicateur à chaque maille :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nationale – régionale – territoriale – locale (si répondants ≥ 30)

Intitulé de l'indicateur	Satisfaction des demandeurs d'emploi vis-à-vis de leur accompagnement ACO 2
Méthodologie de l'indicateur	
Source des données	Enquêtes locales de satisfaction administrées par Ipsos
Mode de calcul	<p>Question de l'ICT</p> <p>Quel est votre niveau de satisfaction concernant le suivi dont vous bénéficiez ?</p> <p>– Question ouverte :</p> <p>Pouvez-vous préciser la raison principale pour laquelle vous êtes (très, assez, peu ou pas du tout) satisfait(e) ?</p> <p>– Suite du questionnaire</p> <p>Quel est votre niveau de satisfaction concernant : (très, assez, peu ou pas du tout satisfait[e])</p> <p>– l'appui de votre conseiller pour faire le point sur votre expérience professionnelle, vos qualifications et vos savoir-faire</p> <p>– l'appui de votre conseiller pour obtenir des informations sur les métiers et secteurs qui recrutent</p> <p>– l'appui de votre conseiller pour étudier avec vous votre projet de formation, afin de faciliter votre retour à l'emploi ou votre reconversion professionnelle (+ Modalité « Non concerné(e) »)</p> <p>– [L'information délivrée par] / [L'appui de] votre conseiller sur l'utilisation des services numériques (pole-emploi.fr, emploi store, applications mobiles...)</p> <p>– la fréquence des contacts avec Pôle emploi</p> <p>Au cours des trois derniers mois, avez-vous eu un ou plusieurs contact(s) avec votre conseiller référent (à votre initiative ou à celle de votre conseiller) ?</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non, mais vous n'en avez pas eu besoin</p> <p>3. Non, mais vous l'auriez souhaité</p> <p>[Si Non, mais vous l'auriez souhaité] Pouvez-vous nous préciser pour quelle(s) raison(s) vous auriez souhaité avoir un contact ?</p> <p><i>Sélectionnez le ou les items</i></p> <p>1. Obtenir des informations sur les formations</p> <p>2. Obtenir des informations sur les offres d'emploi disponibles ou les secteurs qui recrutent</p> <p>3. Obtenir des informations sur votre éventuelle allocation</p> <p>4. Être conseillé(e) sur votre projet professionnel</p> <p>5. Être conseillé(e) sur votre CV/lettre de motivation</p> <p>6. Préparer un entretien d'embauche</p> <p>7. Être conseillé(e) dans vos démarches en ligne sur l'emploi-store ou pole-emploi.fr</p> <p>8. Autre</p>

Annexe 3 Fiche indicateur IND 2

Thème	Indemnisation
Intitulé de l'indicateur	Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation IND 2
Objectif de l'indicateur / argumentaire	<p>En cohérence avec la mise en place du conseiller référent indemnisation, cet indicateur permet de mesurer à des moments clés la satisfaction des DE quant aux informations obtenues sur les sujets liés à leur indemnisation.</p> <p>L'indicateur vise à sécuriser les informations délivrées sur l'allocation et augmenter la satisfaction des demandeurs d'emploi.</p>
Description de l'indicateur	
Nature des données	<ul style="list-style-type: none"> – Modalité d'administration : <ul style="list-style-type: none"> – en ligne (mail) – Fréquence d'administration : <ul style="list-style-type: none"> – hebdomadaire (Restitution mensuelle) – Population interrogée : <ul style="list-style-type: none"> – les demandeurs d'emploi ayant, au-cours de la troisième semaine précédant la date d'envoi des questionnaires, reçu un des courriers liés aux quatre événements déclencheurs suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1) On me notifie mes droits : inscription/réinscription (Date de saisie de l'inscription < ou = 6 semaines) <ul style="list-style-type: none"> Notification d'une admission/rejet/rechargement/reprise ARE Notification d'une admission/rejet/reprise ASS 2) On me notifie mes droits tout au long du parcours (Date de saisie de l'inscription > 6 semaines) <ul style="list-style-type: none"> Notification d'une admission/rejet/rechargement/reprise ARE Notification d'une admission/rejet/reprise ASS 3) Je change de situation <ul style="list-style-type: none"> Information reprise d'activité 4) Mon indemnisation va s'arrêter <ul style="list-style-type: none"> Information rechargement de droits Demande allocation ASS – Règles de non sur-sollicitation : <ol style="list-style-type: none"> 1) Un DE qui a été sollicité ne peut plus recevoir le questionnaire pendant 1 mois 2) Un DE qui répond au questionnaire ne sera plus sollicité pendant 2 mois si l'événement déclencheur est le même

Thème	Indemnisation
Intitulé de l'indicateur	Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation IND 2
Portée géographique	<p>Une restitution de l'indicateur à chaque maille :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nationale – régionale – territoriale – locale (si répondants ≥ 30)
Méthodologie de l'indicateur	
Source des données	Enquêtes locales de satisfaction administrées par Ipsos
Mode de calcul	<p>Question de l'ICT : la question de l'indicateur est adaptée à la nature de l'événement auquel elle se rapporte</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cas 1 : Depuis votre inscription, quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues sur votre éventuelle allocation ? – Cas 2 : Quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues sur votre nouvelle notification de droits ? – Cas 3 : Vous avez récemment déclaré une reprise d'activité. Quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues à propos des conséquences éventuelles de ce changement de situation sur votre indemnisation ? – Cas 4 : Vos droits actuels à l'allocation se terminent. Quel est votre niveau de satisfaction concernant les informations obtenues sur les démarches à effectuer ? – Question ouverte : – Pouvez-vous préciser la raison principale pour laquelle vous êtes (très, assez, peu ou pas du tout) satisfait(e) ? – Suite du questionnaire : <p>Quel est votre niveau de satisfaction concernant : (Très, assez, peu ou pas du tout satisfait[e])</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le délai dans lequel vous avez été informé(e) 2. La clarté de l'information présente dans le courrier/mail qui vous a été adressé <p>Au cours de ce dernier mois, avez-vous eu un ou plusieurs contact(s) avec un conseiller pour échanger autour de votre éventuelle allocation ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non, mais vous n'en avez pas eu besoin 3. Non, mais vous l'auriez souhaité <p>Si oui, votre dernier contact était-il ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. À votre initiative 2. À l'initiative de Pôle emploi <p>[Si oui], Quel est votre niveau de satisfaction concernant la qualité de cet échange ? (Très, assez, peu ou pas du tout satisfait[e])</p>

Thème	Indemnisation
Intitulé de l'indicateur	Satisfaction des demandeurs d'emploi à propos de l'information sur leurs droits à l'indemnisation IND 2
Mode de calcul	<p>[Si Non, mais vous n'en avez pas eu besoin] Pouvez-vous préciser pour quelle(s) raison(s) vous estimez ne pas en avoir eu besoin ? (Question ouverte)</p> <p>[Si Non, mais vous l'auriez souhaité] Pouvez-vous nous préciser pour quelle(s) raison(s) vous auriez souhaité avoir un contact ? (Question ouverte)</p>

Annexe 4 Fiche indicateur ENT 2

Thème	Entreprise
Intitulé de l'indicateur	Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi ENT 2
Objectif de l'indicateur / argumentaire	<p>La mesure de la satisfaction des usagers est un axe majeur de mobilisation de notre réseau, les résultats sont à ce titre, accessibles à tous, agence par agence. Les évolutions de l'offre de service entreprise portées dans cette convention ont vocation à améliorer la satisfaction des entreprises en leur proposant des services plus modulaires adaptés à leurs besoins.</p> <p>Cet indicateur nous permet de recueillir la satisfaction des entreprises vis-à-vis des services dont ils bénéficient.</p>
Description de l'indicateur	
Nature des données	<ul style="list-style-type: none"> – Modalité d'administration : <ul style="list-style-type: none"> – en ligne (mail) – Fréquence d'administration : <ul style="list-style-type: none"> – hebdomadaire (Restitution mensuelle) – Population interrogée : <ul style="list-style-type: none"> – sont interrogées toutes les entreprises ayant vécu au-cours de la semaine précédant la date d'envoi des questionnaires un des événements suivant : <ol style="list-style-type: none"> 1) La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi (visite d'un conseiller en entreprise d'un conseiller, venue d'une entreprise en agence) 2) La promotion de profil (Présentation par un conseiller d'une candidature à une entreprise sans que celle-ci ait déposée une offre d'emploi) 3) La clôture de l'offre – Règles de non sur-sollicitation : <ul style="list-style-type: none"> – chaque entreprise ne peut être interrogée qu'au maximum sur un seul événement par semaine (en cas de plusieurs événements dans la semaine, c'est la règle de priorisation qui détermine l'événement qui sera interrogé) – Règles de priorisation : <ol style="list-style-type: none"> 1) La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi 2) La promotion de profil 3) La clôture de l'offre
Portée géographique	<p>Une restitution de l'indicateur à chaque maille :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nationale – régionale – territoriale – locale (si répondants ≥ 30)

Thème	Entreprise
Intitulé de l'indicateur	Satisfaction des entreprises vis-à-vis des services de Pôle emploi ENT 2
Méthodologie de l'indicateur	
Source des données	Enquêtes locales de satisfaction administrées par Ipsos
Mode de calcul	<p>Le questionnaire est adapté à l'événement qui le déclenche :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Question proposée pour l'ICT <ul style="list-style-type: none"> 1) La rencontre entre l'entreprise et un conseiller Pôle emploi : Vous avez récemment rencontré un conseiller Pôle emploi, quel est votre niveau de satisfaction concernant ce service ? 2) La promotion de profil : Votre conseiller Pôle emploi vous a spontanément présenté un ou des profils. Globalement, quel est votre niveau de satisfaction concernant ce service ? 3) La clôture de l'offre : Quel est votre niveau de satisfaction concernant le traitement de votre dernière opération de recrutement par Pôle emploi ? – Question ouverte : Pouvez-vous préciser la raison principale pour laquelle vous êtes ?

Accord professionnel

INDUSTRIE ET IMPORTATION DU BOIS

Avenant n° 4 du 21 septembre 2022
à l'accord du 10 septembre 2019
relatif aux classifications et aux salaires minimaux

NOR : ASET2251355M

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

FNB ;
FFB ;
GPFFB ;
FFSL ;
SEI ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
ParquetFrançais.org ;
FNMIAMB ;
LCB ;
SNIELB ;
FIBRAGGLOS ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
FTF ;
SNIPL ;
Bois voies ferrées ;
SNIBC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FG FO Construction ;
FNCB-CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyroligneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en Liège – travail du Liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de Liège et produits en Liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en Liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22.Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de Tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de Tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multi-formes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z

Activité	Code NAF
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosse de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91 Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 | *Salaires minimaux*

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

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

Article 3 | *Valeur du point d'ancienneté*

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 6,28 € à compter du 1^{er} novembre 2022.

Article 4 | *Égalité salariale hommes femmes*

Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | *Date d'application*

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

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

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

Elles 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 situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 | *Clause de réexamen*

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du Smic, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Article 9 | *Révision de l'avenant*

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 10 | Dénonciation

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 01/11/2022
Niveau 1	AB	100	1 679 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 681 €
	2 ^e échelon D	110	1 683 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 694 €
	2 ^e échelon F	125	1 706 €
	3 ^e échelon G	135	1 735 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 759 €
	2 ^e échelon I	170	1 874 €
	3 ^e échelon J	200	2 063 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 01/11/2022
ACT 1		100	1 679 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 683 €
	2 ^e échelon	120	1 701 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 735 €
	2 ^e échelon	150	1 759 €
ACT 4		170	1 874 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 995 €
	2 ^e échelon	210	2 117 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 298 €
	2 ^e échelon	270	2 492 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 807 €
	2 ^e échelon	370	3 127 €

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151 heures 67 :

			À compter du 01/11/2022
AM 1		190	1 995 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 230 €
	2 ^e échelon	270	2 492 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 807 €
	2 ^e échelon	370	3 127 €

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 01/11/2022
C 1	280	2 549 €
C 2	360	3 062 €
C 3	420	3 441 €
C 4	460	3 699 €
C 5	480	3 826 €
C 6	510	4 019 €
C 7	550	4 274 €
C 8	600	4 594 €

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-45 du 19 novembre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7006 Coopératives agricoles-SICA fleurs, fruits, légumes et pommes de terre : avenant n° 96 du 22 septembre 2022	100
IDCC 7013 Établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (personnel occupé) : avenant n° 57 du 19 janvier 2022	102
IDCC 7013 Établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (personnel occupé) : avenant n° 59 du 22 septembre 2022	104
IDCC 7017 Parcs et jardins zoologiques privés ouvert au public (personnel) : avenant n° 33 du 8 mars 2022	106
IDCC 7017 Parcs et jardins zoologiques privés ouvert au public (personnel) : avenant n° 34 du 21 septembre 2022	108
IDCC 7021 Sélection et reproduction animale (entreprises) : avenant n° 11 du 20 janvier 2022	110
IDCC 7021 Sélection et reproduction animale (entreprises) : avenant n° 12 du 3 juin 2022	115
IDCC 8532 Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 70 du 15 septembre 2022	120
IDCC 8541 Exploitations forestières. Scieries agricoles de la région Poitou-Charentes, à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-la-Garde et Montguyon (Charente-Maritime) : avenant n° 43 du 27 juin 2022	122

Brochure n° 3614 | Convention collective nationale

IDCC : **7006** | **COOPÉRATIVES AGRICOLES, UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE (MÉTROPOLE)**

Avenant n° 96 du 22 septembre 2022

NOR : AGRS2297119M

IDCC : 7006

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FEL-COOP section fruits et légumes frais ;

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FEL-COOP section fruits et légumes transformés ;

Fédération française de la déshydratation FND ;

Fédération française teillage du lin FESTAL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires au 1^{er} septembre 2022.

À partir du 1^{er} septembre 2022, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 11,07 €
210	11,14 €
220	11,22 €
250	11,33 €
270	11,45 €
290	11,59 €

Coefficient	Salaire horaire minimum
320	11,75 €
350	12,16 €
380	12,53 €
410	12,96 €
440	13,44 €
470	13,88 €
500	14,38 €
550	15,09 €
610	15,89 €
720	17,55 €
840	19,34 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605 | Convention collective nationale

IDCC : 7013 | **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT DE CHEVAUX
DE COURSES AU TROT**

Avenant n° 57 du 19 janvier 2022

NOR : AGRS2297121M

IDCC : 7013

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

Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de trot,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

SHN CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 55 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	10,99	1 665,46
105	11,06	1 676,62
110	11,13	1 687,78
115	11,25	1 706,91
120	11,40	1 727,62
135	11,86	1 799,33
150	12,73	1 931,62

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605 | Convention collective nationale

IDCC : 7013 | **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT DE CHEVAUX
DE COURSES AU TROT**

Avenant n° 59 du 22 septembre 2022

NOR : AGRS2297120M

IDCC : 7013

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

Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de trot,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

SHN CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 57 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1^{er} septembre 2022.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	11,37	1 725,19
105	11,45	1 736,18
110	11,52	1 747,17
115	11,64	1 766,01
120	11,80	1 789,55
135	12,28	1 861,76
150	13,18	1 998,34

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 33 du 8 mars 2022

NOR : AGRS2297123M

IDCC : 7017

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

AFdPZ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} avril 2022 :

« Annexe I Salaires

Personnel hors encadrement

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	10,57 €	1 603,12 €
110	10,79 €	1 636,48 €
120	10,96 €	1 662,27 €
140	11,14 €	1 689,57 €
160	11,30 €	1 713,83 €
175	12,23 €	1 854,88 €

Agent de maîtrise

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	13,18 €	1 998,97 €

Personnel d'encadrement

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	13,64 €	2 068,73 €
III	300	14,61 €	2 215,85 €
II	350	15,56 €	2 359,93 €
I	400	16,51 €	2 504,02 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2022.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles 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 couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Saint-Aignan, le 8 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613 | Convention collective nationale

IDCC : 7017 | **PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

Avenant n° 34 du 21 septembre 2022

NOR : AGRS2297122M

IDCC : 7017

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

AFdPZ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} octobre 2022 :

« Annexe I Salaires

Personnel hors encadrement

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	11,07 €	1 678,95 €
110	11,33 €	1 718,38 €
120	11,51 €	1 745,68 €
140	11,70 €	1 774,50 €
160	11,87 €	1 800,28 €
175	12,84 €	1 947,40 €

Agent de maîtrise

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	13,84 €	2 099,07 €

Personnel d'encadrement

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	14,32 €	2 171,87 €
III	300	15,34 €	2 326,57 €
II	350	16,34 €	2 478,23 €
I	400	17,34 €	2 629,90 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles 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 couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Saint-Aignan, le 21 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7021 | **SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE**
(Entreprises)
(15 avril 2008)

(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

Avenant n° 11 du 20 janvier 2022

NOR : AGRS2297124M

IDCC : 7021

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

Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Agri Agro ;

UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Exposé des motifs

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective nationale du 15 avril 2008, sont fixées à l'annexe 2D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale du 15 avril 2008.

Le présent accord salarial a pour objet de modifier et valoriser la grille hiérarchique de RAM et de RMM au titre de l'année 2022.

Article 1^{er} | Regroupement des quatre premiers niveaux et majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM

Les niveaux 1, 2 et 3 sont regroupés avec le niveau 4.

À compter du 1^{er} janvier 2022, le nouveau niveau « 1 à 4 » correspond à un indice de salaire unique de 166, pour toute cotation comprise de 175 à 274 points.

L'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM pour 2022 est porté à 126,06 euros au 1^{er} janvier 2022, pour tous les niveaux, soit une hausse en masse annuelle de 1,85 %.

Article 2 | Majoration de l'indice de valorisation des RMM

Consécutivement, l'indice de valorisation servant au calcul des RMM pour 2022 est augmenté dans les mêmes conditions que l'IV de RAM et porté :

Au 1^{er} janvier 2022, pour tous les niveaux, à 9,6969 euros.

Article 3 | Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM est reproduite en annexe du présent avenant. Elle annule et remplace celle fixée par l'avenant n° 10 du 1^{er} avril 2021.

Article 4 | Clause de revoyure

Les parties conviennent de se retrouver au cours du mois de juillet 2022 pour faire un bilan du présent avenant.

Article 5 | Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

Article 6 | Dépôts. Notification

Établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

RMM – RAM annuelles pondérées 2022.

(En euros.)

Points de cotation	Niv.	Indice de salaire	RAM en €	RMM en €	Taurellerie	Laboratoire	Zootech- nie	Insémina- tion	Transplan- tation embryon- naire	Technico- commer- ciale	Adminis- tration	Comptabi- lité	Informa- tique	Transport	Entretien
725 700	22	224	28 237,44	2 172,11								Com- table 2°			
699 675	21	220	27 733,20	2 133,32				TI (*) coordi- nateur			Assis- tant direction				
674 650	20	216	27 228,96	2 094,53	Chef de taurelle- rie					Anima- teur techni- co-com- mercial					
649 625	19	212	26 724,72	2 055,74			Tech. création géné- tique		Techni- cien TE						
624 600	18	208	26 220,48	2 016,96			Tech. diffusion géné- tique	TI (*) spécia- lisé					Tech- nicien informa- tique		
599 575	17	204	25 716,24	1 978,17				TI (*) qualifié				Comp- table 1°			

Points de cotation	Niv.	Indice de salaire	RAM en €	RMM en €	Taurellerie	Laboratoire	Zootech- nie	Insémina- tion	Transplan- tation embryon- naire	Technico commer- ciale	Adminis- tration	Comptabi- lité	Informa- tique	Transport	Entretien
574 550	16	200	25 212,00	1 939,38											
549 525	15	196	24 707,76	1 900,59						Agent techni- co-com- mercial					
524 500	14	192	24 203,52	1 861,80	Taurelier resp. équipe			TI (*)							
499 475	13	188	23 699,28	1 823,02				TI (*) débu- tant			Assis- tant spécia- lisé				
474 450	12	184	23 195,04	1 784,23		Laboren- tin 2°									
449 425	11	180	22 690,80	1 745,44											
424 400	10	178	22 438,68	1 726,05		Laboren- tin répar. livreur								Trans- port d'ani- maux	
399 375	9	176	22 186,56	1 706,65	Taurelier spécia- lisé	Labo- rentin réparti- teur					Assis- tant adminis- tratif	Aide- comp- table	Assis- tant informa- tique		
374 350	8	174	21 934,44	1 687,26											

Points de cotation	Niv.	Indice de salaire	RAM en €	RMM en €	Taurellerie	Laboratoire	Zootech- nie	Insémina- tion	Transplan- tation embryon- naire	Technico commer- ciale	Adminis- tration	Comptabi- lité	Informa- tique	Transport	Entretien
349 325	7	172	21 682,32	1 667,87	Taurelier									Livreur réparti- teur	Agent d'en- retien
324 300	6	170	21 430,20	1 648,47		Laboren- tin 1°									
299 275	5	168	21 178,08	1 629,08										Livreur	
274 175	1A4	166	20 925,96	1 609,69		Employé de labo- ratoire					Agent adminis- tratif	Agent compta- bilité	Opé- rateur saisie		Agent de pro- priété
Au 01/01/2022 : IV = 126,06 9,6969															
(*) Technicien d'insémination.															

Convention collective nationale

IDCC : 7021 | **SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE**

(Entreprises)

(15 avril 2008)

(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,

Journal officiel du 20 décembre 2008)

Avenant n° 12 du 3 juin 2022

NOR : AGRS2297125M

IDCC : 7021

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

Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Agri Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Exposé des motifs

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective nationale du 15 avril 2008, sont fixées à l'annexe 2D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale du 15 avril 2008.

Le présent accord salarial a pour objet de modifier et valoriser la grille hiérarchique de RAM et de RMM au titre de l'année 2022.

Article 1^{er} | Regroupement des quatre premiers niveaux et majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM

À compter du 1^{er} mai 2022 :

- les niveaux 1, 2, 3 et 4 sont regroupés avec le niveau 5 ;
- le nouveau niveau « 1 à 5 » correspond à un indice de salaire unique de 168, pour toute cotation comprise de 175 à 299 points.

L'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM pour 2022 est porté à 127,35 euros au 1^{er} mai 2022, pour tous les niveaux, soit une hausse en masse annuelle de 2,54 %.

Article 2 | Majoration de l'indice de valorisation des RMM

Consécutivement, l'indice de valorisation servant au calcul des RMM est augmenté dans les mêmes conditions que l'IV de RAM.

Il est porté, au 1^{er} mai 2022, pour tous les niveaux, à 9,7958 euros.

Article 3 | Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM est reproduite en annexe du présent avenant. Elle annule et remplace celle fixée par l'avenant n° 11 du 20 janvier 2022.

Article 4 | Clause de revoyure

Les parties n'excluent pas de se retrouver avant la fin 2022 pour faire un bilan du présent avenant.

Article 5 | Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

Article 6 | Dépôts. Notification

Établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

RAM – RAM annuelles pondérées 2022 - Avenant n° 12

(En euros.)

Points de cotation	Niv.	Indice de salaire	RAM en €	RMM en €	Taurellerie	Laboratoire	Zootech- nie	Insémina- tion	Transplan- tation embryon- naire	Technico- commer- ciale	Adminis- tration	Comptabi- lité	Informa- tique	Transport	Entretien
725 700	22	224	28 526,40	2 194,26								Comp- table 2°			
699 675	21	220	28 017,00	2 155,08				TI (*) coordi- nateur			Assis- tant direction				
674 650	20	216	27 507,60	2 115,89	Chef de taurelle- rie					Anima- teur techni- co-com- mercial					
649 625	19	212	26 998,20	2 076,71			Tech. création géné- tique		Techni- cien TE						
624 600	18	208	26 488,80	2 037,53			Tech. diffusion géné- tique	TI (*) spécia- lisé					Tech- nicien informa- tique		
599 575	17	204	25 979,40	1 998,34				TI (*) qualifié				Comp- table 1°			

Points de cotation	Niv.	Indice de salaire	RAM en €	RMM en €	Taurellerie	Laboratoire	Zootech- nie	Insémina- tion	Transplan- tation embryon- naire	Technico commer- ciale	Adminis- tration	Comptabi- lité	Informa- tique	Transport	Entretien
574 550	16	200	25 470,00	1 959,16											
549 525	15	196	24 960,60	1 919,98						Agent techni- co-com- mercial					
524 500	14	192	24 451,20	1 880,79	Taurelier resp. équipe			TI (*)							
499 475	13	188	23 941,80	1 841,61				TI (*) débu- tant			Assis- tant spécia- lisé				
474 450	12	184	23 432,40	1 802,43		Laboren- tin 2°									
449 425	11	180	22 923,00	1 763,24											
424 400	10	178	22 668,30	1 743,65		Laboren- tin répar. livreur								Trans- port d'ani- maux	
399 375	9	176	22 413,60	1 724,06	Taurelier spécia- lisé	Labo- rentin réparti- teur					Assis- tant adminis- tratif	Aide- comp- table	Assis- tant informa- tique		
374 350	8	174	22 158,90	1 704,47											

Points de cotation	Niv.	Indice de salaire	RAM en €	RMM en €	Taurellerie	Laboratoire	Zootech- nie	Insémina- tion	Transplan- tation embryon- naire	Technico commer- ciale	Adminis- tration	Comptabi- lité	Informa- tique	Transport	Entretien
349 325	7	172	21 904,20	1 684,88	Taurelier									Livreur réparti- teur	Agent d'en- retien
324 300	6	170	21 649,50	1 665,29		Laboren- tin 1°									
299 275	5	168	21 394,80	1 645,69		Employé de labo- ratoire					Agent adminis- tratif	Agent compta- bilité	Opé- rateur saisie	Livreur	Agent de pro- preté
Au 01/05/2022 : IV = 127,35 9,7958															
(*) Technicien d'insémination.															

Convention collective

IDCC : 8532 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)**

(13 juin 1991)

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

Avenant n° 70 du 15 septembre 2022

NOR : AGRS2297126M

IDCC : 8532

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

Entrepreneurs des territoires – Fédération Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Bretagne ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les paragraphes 4.1 et 4.2 de l'annexe 1 « Rémunérations » sont remplacées par les paragraphes 4.1 et 4.2 de l'annexe 1 ci-joints, avec effet au 1^{er} septembre 2022.

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui prend effet à compter du 1^{er} septembre 2022 et qui est déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 15 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Article 1^{er} | Rémunérations

Les paragraphes sont modifiés comme suit :

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	11,07
	2	11,07
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,24
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,27
	2	14,05
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,82
	2	15,56
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

Convention collective

IDCC : 8541 | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
DE POITOU-CHARENTES, À L'EXCLUSION DES CANTONS
DE MONTENDRE, MONTLIEU-LA-GARDE ET MONTGUYON
(Charente-Maritime)
(4 avril 1986)**

(Étendue par arrêté du 26 mai 1987,
Journal officiel du 19 juin 1987)

Avenant n° 43 du 27 juin 2022

NOR : AGRS2297127M

IDCC : 8541

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

Fédération nationale du bois ;

Union régionale des exploitants forestiers et scieurs de Poitou-Charentes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA CFDT Nouvelle-Aquitaine ;

Fédération CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir entendu les rapports sur la situation économique de l'année 2021 présentés par les représentants de la branche, échangé sur la situation économique et sociale du secteur dans le champ géographique, débattu sur les effets sur la branche des mesures économiques et sociales applicables en 2022 exposé la situation des entreprises et des salariés, chaque partie ayant fait valoir ses analyses et demandes, discuté et pris en compte les données présentées lors de la négociation, les partenaires sociaux ont décidé de rapprocher leurs points de vue et de signer l'avenant suivant.

Article 1^{er}

L'annexe II « Salaires » de la convention collective est modifiée comme suit :

(Voir page suivante.)

« Annexe II

Barème des salaires au 1^{er} juin 2021

1. Salaires des ouvriers rémunérés au temps

Personnel ouvrier

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	100	10,85
2	105	10,90
	110	10,93
3	115	10,96
	125	11,00
	135	11,03
4	150	11,13
	170	11,23
	200	11,30

Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	100	10,85
2	110	10,93
	120	10,98
3	135	11,03
	150	11,13
4	170	11,23
5	190	11,24
	210	11,64
6	240	11,71
	270	11,86

Agent de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	190	11,24
2	230	11,68
	270	11,86
3	320	12,10
	370	12,49

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	280	11,88
2	360	12,42
3	420	12,87
4	460	13,17
5	480	13,36
6	510	13,56
7	550	13,96
8	600	14,10

2. Point d'ancienneté

Valeur du point d'ancienneté : 5,90 €.

Article 2

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

Article 3

Les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Ils demandent aux partenaires *ad hoc* les données en matière d'écart de rémunération.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 27 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220450-001122

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
