



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-50

24 décembre 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° 2022-50 du 24 décembre 2022

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2022-50.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-50 du 24 décembre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : accord du 25 octobre 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles	5
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 116 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective) ..	12
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 98 du 10 novembre 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective)	17
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 96 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)	21
IDCC 18 Textile-industries : avenant du 21 novembre 2022 à l'accord du 24 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)	25
IDCC 275 Transport aérien. Personnel-sol : accord du 24 novembre 2022 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre	28
IDCC 275 Transport aérien. Personnel-sol : accord du 24 novembre 2022 relatif au règlement du fonds d'action sociale du contrat de prévoyance « décès/incapacité » du personnel non cadre	33
IDCC 489 Cartonnage : avenant n° 1 du 29 novembre 2022 à l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	39
IDCC 637 Récupération. Industrie-commerces : accord du 29 septembre 2022 relatif au forfait annuel en jours	42
IDCC 637 Récupération. Industrie-commerces : avenant n° 1 du 21 novembre 2022 à l'accord du 1 ^{er} octobre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	48
IDCC 733 Chaussures-détaillants : avenant n° 102 du 7 novembre 2022 à l'accord du 27 mai 2021 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A	52
IDCC 899 Métallurgie (Marne) : accord du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point	55
IDCC 1090 Automobile-services : avenant n° 1 du 17 novembre 2022 à l'accord du 27 avril 1994 relatif aux missions confiées au groupement national pour la formation automobile (GNFA)	61

IDCC 1619 Cabinets dentaires : avenant du 20 octobre 2022 relatif à la révision du titre VII « Formation professionnelle » de la convention collective	64
IDCC 1672 Assurance-sociétés : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2022-42 du 29 octobre 2022	78
IDCC 2336 Habitat et logement accompagné : avenant n° 60 du 20 septembre 2022 relatif au droit syndical en entreprise et au comité social et économique	79
IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 2 du 11 mai 2022 à l'avenant n° 39/2019 du 20 mars 2019 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A	87
IDCC 3090 Spectacle-vivant-entreprises : avenant du 24 novembre 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} décembre 2022	91
IDCC 3222 Menuiseries-charpentes : accord du 18 octobre 2022 relatif à la détermination des salaires minima et de la prime d'ancienneté	137
IDCC 3237 Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé : avenant n° 5 du 14 novembre 2022 relatif aux rémunérations	141

Accord(s) professionnel(s)

Industries électriques et gazière : avenant n° 8 du 29 novembre 2022 à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires	145
Travail temporaire. Personnel intérimaire : avenant n° 7 du 18 novembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	151
Roquefort. Industrie : accord du 28 juin 2022 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} juillet 2022	155
Roquefort. Industrie : avenant n° 38 du 28 juin 2022 relatif à la création de l'article 9.18 « Panier de jour »	159

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Accord du 25 octobre 2022

relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2251506M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

CFTC FGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1^{er} décembre 2022 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1^{er} décembre 2022 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

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

Article 3 | Indemnités spécifiques

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 *ter* et 7 *quater* de la CCNA 1, 5 § b de la CCNA 2 et 6 § b de la CCNA 3 sont également revalorisées et fixées conformément aux dates et montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Article 4 | Dispositions spécifiques

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Durée et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1^{er} décembre 2022, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 6 | Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 25 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1^{er} décembre 2022

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M	11,47	11,6994	11,9288	12,1582	12,3876
115 M					
118 M					
120 M					
128 M	11,50	11,7300	11,9600	12,1900	12,4200
138 M	11,52	11,7504	11,9808	12,2112	12,4416
150 M	11,79	12,0258	12,2616	12,4974	12,7332
Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés : – durée du travail inférieure à 3 heures : 11,81 euros ; – durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 27,46 euros.					

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} décembre 2022

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M	21 502,13	21 932,18	22 362,22	22 792,26	23 222,31
115 M					
118 M					
120 M					
128 M	21 558,37	21 989,54	22 420,71	22 851,88	23 283,04
138 M	21 595,87	22 027,78	22 459,70	22 891,62	23 323,54
150 M	22 102,02	22 544,06	22 986,10	23 428,14	23 870,18

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} décembre 2022

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M	24 572,86	25 064,31	25 555,77	26 047,23	26 538,68
118 M					
120 M					

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
128 M	24 637,13	25 129,87	25 622,61	26 115,35	26 608,10
138 M	24 679,97	25 173,57	25 667,17	26 160,77	26 654,37
150 M	25 258,41	25 763,58	26 268,75	26 773,91	27 279,08

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M	30 551,26	31 162,29	31 773,31	32 384,34	32 995,36
118 M					
120 M					
128 M	30 631,17	31 243,79	31 856,42	32 469,04	33 081,66
138 M	30 684,44	31 298,13	31 911,82	32 525,51	33 139,20
150 M	31 403,61	32 031,68	32 659,75	33 287,82	33 915,90

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1^{er} décembre 2022

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105	11,47	11,8141	12,1582	12,5023	12,8464	13,1905
110						
115						
120						
125	11,48	11,8244	12,1688	12,5132	12,8576	13,2020
132,5	11,50	11,8450	12,1900	12,5350	12,8800	13,2250
140	11,53	11,8759	12,2218	12,5677	12,9136	13,2595
148,5	11,79	12,1437	12,4974	12,8511	13,2048	13,5585
Indemnités complémentaires : – sténodactylographe ou sténotypiste : 39,34 euros ; – traducteur : 157,36 euros ; – traducteur et rédacteur : 236,04 euros.						

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} décembre 2022

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105	21 502,13	22 147,20	22 792,26	23 437,33	24 082,39	24 727,45
110						
115						
120						

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
125	21 520,88	22 166,51	22 812,13	23 457,76	24 103,39	24 749,01
132,5	21 558,37	22 205,13	22 851,88	23 498,63	24 145,38	24 792,13
140	21 614,61	22 263,05	22 911,49	23 559,93	24 208,37	24 856,80
148,5	22 102,02	22 765,08	23 428,14	24 091,20	24 754,26	25 417,32

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1^{er} décembre 2022

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,95	12,3085	12,6670	13,0255	13,3840	13,7425
157,5	12,08	12,4424	12,8048	13,1672	13,5296	13,8920
165	12,66	13,0398	13,4196	13,7994	14,1792	14,5590
175	13,44	13,8432	14,2464	14,6496	15,0528	15,4560
185	14,17	14,5951	15,0202	15,4453	15,8704	16,2955
200	15,34	15,8002	16,2604	16,7206	17,1808	17,6410
215	16,48	16,9744	17,4688	17,9632	18,4576	18,9520
225	17,28	17,7984	18,3168	18,8352	19,3536	19,8720
Indemnités complémentaires : – traducteur : 159,50 euros ; – traducteur et rédacteur : 239,24 euros.						

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} décembre 2022

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	22 401,96	23 074,02	23 746,08	24 418,14	25 090,20	25 762,26
157,5	22 645,67	23 325,04	24 004,41	24 683,78	25 363,15	26 042,52
165	23 732,96	24 444,95	25 156,94	25 868,92	26 580,91	27 292,90
175	25 195,18	25 951,03	26 706,89	27 462,74	28 218,60	28 974,45
185	26 563,67	27 360,58	28 157,49	28 954,40	29 751,31	30 548,22
200	28 757,00	29 619,71	30 482,42	31 345,13	32 207,84	33 070,55
215	30 894,09	31 820,91	32 747,73	33 674,55	34 601,38	35 528,20
225	32 393,80	33 365,61	34 337,43	35 309,24	36 281,06	37 252,87

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1^{er} décembre 2022

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.)

(En euros.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	33 166,29	2 487,47
	5 à 10 ans	34 824,60	2 611,85
	10 à 15 ans	36 482,92	2 736,22
	Après 15 ans	38 141,23	2 860,59
106,5	Jusqu'à 5 ans	35 318,85	2 648,91
	5 à 10 ans	37 084,79	2 781,36
	10 à 15 ans	38 850,74	2 913,81
	Après 15 ans	40 616,68	3 046,25
113	Jusqu'à 5 ans	37 471,88	2 810,39
	5 à 10 ans	39 345,47	2 950,91
	10 à 15 ans	41 219,06	3 091,43
	Après 15 ans	43 092,66	3 231,95
119	Jusqu'à 5 ans	39 457,98	2 959,35
	5 à 10 ans	41 430,88	3 107,32
	10 à 15 ans	43 403,78	3 255,28
	Après 15 ans	45 376,68	3 403,25
132	Jusqu'à 5 ans	43 763,38	3 282,25
	5 à 10 ans	45 951,55	3 446,37
	10 à 15 ans	48 139,72	3 610,48
	Après 15 ans	50 327,89	3 774,59
145	Jusqu'à 5 ans	48 068,99	3 605,17
	5 à 10 ans	50 472,44	3 785,43
	10 à 15 ans	52 875,88	3 965,69
	Après 15 ans	55 279,34	4 145,95
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		
NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 § 2 de la CCNA 4).			

Procès-verbal de signature

Les parties signataires de l'accord du 25 octobre 2022 s'engagent à la tenue obligatoire d'une réunion de négociations salariales, en cas de revalorisation du Smic en cours d'année 2023 intervenue en application des dispositions de l'article L. 3231-5 du code du travail (« Lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance

immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement. »).

Le délai de tenue de cette réunion ne pourra excéder un mois à compter de la date de la revalorisation du Smic intervenue en application de la disposition du code du travail précédemment citée.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent leur accord pour l'inscription à l'ordre du jour de la CPPNI TRM de la question du statut des cadres dans le secteur des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport ainsi que des conditions de l'éligibilité à la retraite complémentaire dans ce même secteur.

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 116 du 10 novembre 2022

relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers
(annexe I de la convention collective)

NOR : ASET2251494M

IDCC : 16

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

OTRE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 115, ce dernier en date du 23 mars 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er} | Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1^{er} novembre 2022 et du 1^{er} janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 4 | Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 10 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Personnel ouvrier

À compter du 1^{er} novembre 2022.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
3	115 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
4	120 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
5	123 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
6	128 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
7	131 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
7 bis	136 V	11,1629	1 693,08	1 726,94	1 794,66	1 828,52	1 862,38	1 930,11	1 980,90	2 031,69
	137 V	11,1986	1 698,49	1 732,46	1 800,40	1 834,37	1 868,34	1 936,28	1 987,24	2 038,19
8	138 V	11,4004	1 729,10	1 763,68	1 832,84	1 867,43	1 902,01	1 971,17	2 023,05	2 074,92
9	140 V	11,4837	1 741,73	1 776,57	1 846,24	1 881,07	1 915,91	1 985,58	2 037,83	2 090,08
9 bis	142 V	11,5986	1 759,16	1 794,34	1 864,71	1 899,89	1 935,08	2 005,44	2 058,22	2 110,99
	145 V	11,7213	1 777,77	1 813,32	1 884,44	1 919,99	1 955,55	2 026,66	2 079,99	2 133,32

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
10	150 V	12,0061	1 820,97	1 857,38	1 930,22	1 966,64	2 003,06	2 075,90	2 130,53	2 185,16
	155 V	12,6078	1 912,23	1 950,47	2 026,96	2 065,20	2 103,45	2 179,94	2 237,30	2 294,67
NB : en application de l'article 26, al. 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant : - de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b etc. de la CCNA1) ainsi que, à compter du 1 ^{er} novembre 2022 ; - de 42,44 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).										

À compter du 1^{er} janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
3	115 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
4	120 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
5	123 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
6	128 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
7	131 V	11,5107	1 745,83	1 780,74	1 850,58	1 885,49	1 920,41	1 990,24	2 042,62	2 094,99
7 bis	136 V	11,6094	1 760,80	1 796,01	1 866,45	1 901,66	1 936,88	2 007,31	2 060,13	2 112,96
	137 V	11,6465	1 766,42	1 801,75	1 872,41	1 907,74	1 943,07	2 013,72	2 066,72	2 119,71
8	138 V	11,9704	1 815,55	1 851,86	1 924,48	1 960,79	1 997,11	2 069,73	2 124,19	2 178,66
9	140 V	12,0579	1 828,82	1 865,40	1 938,55	1 975,13	2 011,70	2 084,86	2 139,72	2 194,59

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
9	142 V	12,1785	1 847,11	1 884,06	1 957,94	1 994,88	2 031,82	2 105,71	2 161,12	2 216,54
9 bis	145 V	12,3074	1 866,66	1 904,00	1 978,66	2 016,00	2 053,33	2 128,00	2 184,00	2 240,00
10	150 V	12,6064	1 912,01	1 950,25	2 026,73	2 064,97	2 103,21	2 179,69	2 237,05	2 294,42
	155 V	13,2382	2 007,84	2 047,99	2 128,31	2 168,46	2 208,62	2 288,94	2 349,17	2 409,41
NB : en application de l'article 26, al. 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant : – de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b etc. de la CCNA1) ainsi que, à compter du 1 ^{er} janvier 2023 ; – de 44,56 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).										

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 98 du 10 novembre 2022

relatif aux salaires des employés
(annexe II de la convention collective)

NOR : ASET2251495M

IDCC : 16

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

OTRE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 2 (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 97, ce dernier en date du 23 mars 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er} | Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1^{er} novembre 2022 et du 1^{er} janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 | Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 5 de la CCNA2 sont revalorisés à compter du 1^{er} novembre 2022 et du 1^{er} janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 5 | Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 10 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Employés

À compter du 1^{er} novembre 2022.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
3	110	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
4	115	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
5	120	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
6	125	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
7	132,5	11,1142	1 685,69	1 736,26	1 786,83	1 837,40	1 887,97	1 938,54	1 972,26	1 997,54	2 022,83
8	140	11,2143	1 700,87	1 751,90	1 802,93	1 853,95	1 904,98	1 956,00	1 990,02	2 015,53	2 041,05
9	148,5	11,8980	1 804,57	1 858,71	1 912,84	1 966,98	2 021,12	2 075,26	2 111,35	2 138,42	2 165,48
Sténodactylographe et sténotypiste : 39,70 €.											
Traducteur : 158,80 €.											
Traducteur et rédacteur : 238,20 €.											
NB : en application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.											
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1 ^{er} novembre 2022 :											
– de 42,44 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;											
– de 42,44 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).											

À compter du 1^{er} janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 an d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	11,5530	1 752,24	1 804,81	1 857,38	1 909,95	1 962,51	2 015,08	2 050,12	2 076,41	2 102,69
3	110	11,5530	1 752,24	1 804,81	1 857,38	1 909,95	1 962,51	2 015,08	2 050,12	2 076,41	2 102,69
4	115	11,5562	1 752,73	1 805,31	1 857,89	1 910,47	1 963,06	2 015,64	2 050,69	2 076,98	2 103,27
5	120	11,5579	1 752,99	1 805,58	1 858,17	1 910,76	1 963,35	2 015,93	2 050,99	2 077,29	2 103,58
6	125	11,5591	1 753,17	1 805,76	1 858,36	1 910,95	1 963,55	2 016,14	2 051,21	2 077,50	2 103,80
7	132,5	11,6699	1 769,97	1 823,07	1 876,17	1 929,27	1 982,37	2 035,47	2 070,87	2 097,42	2 123,97
8	140	11,7750	1 785,91	1 839,49	1 893,07	1 946,65	2 000,22	2 053,80	2 089,52	2 116,31	2 143,10
9	148,5	12,4929	1 894,80	1 951,64	2 008,49	2 065,33	2 122,17	2 179,02	2 216,91	2 245,34	2 273,76
Sténodactylographe et sténotypiste : 41,69 €.											
Traducteur : 166,74 €.											
Traducteur et rédacteur : 250,11 €.											
NB : en application de l'article 3 CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.											
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1 ^{er} janvier 2023 :											
- de 44,56 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;											
- de 44,56 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant 96 du 19 mars 2021).											

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 96 du 10 novembre 2022

relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise
(annexe III de la convention collective)

NOR : ASET2251496M

IDCC : 16

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

OTRE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° 3 (dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 95, ce dernier en date du 23 mars 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1^{er} | Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1^{er} novembre 2022 et du 1^{er} janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 | Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 6 de la CCNA3 sont revalorisés à compter du 1^{er} novembre 2022 et du 1^{er} janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 5 | Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 10 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Techniciens et agents de maîtrise

À compter du 1^{er} novembre 2022.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	12,0209	1 823,21	1 877,91	1 932,60	1 987,30	2 042,00	2 096,69	2 133,16	2 160,50	2 187,85
2	157,5	12,6189	1 913,91	1 971,33	2 028,74	2 086,16	2 143,58	2 200,99	2 239,27	2 267,98	2 296,69
3	165	13,2242	2 005,71	2 065,89	2 126,06	2 186,23	2 246,40	2 306,57	2 346,69	2 376,77	2 406,86
4	175	14,0309	2 128,07	2 191,91	2 255,75	2 319,59	2 383,43	2 447,28	2 489,84	2 521,76	2 553,68
5	185	14,8200	2 247,75	2 315,18	2 382,61	2 450,05	2 517,48	2 584,91	2 629,87	2 663,58	2 697,30
6	200	16,0206	2 429,84	2 502,74	2 575,64	2 648,53	2 721,43	2 794,32	2 842,92	2 879,37	2 915,81
7	215	17,2211	2 611,92	2 690,28	2 768,64	2 847,00	2 925,36	3 003,71	3 055,95	3 095,13	3 134,31
8	225	18,0275	2 734,23	2 816,26	2 898,28	2 980,31	3 062,34	3 144,37	3 199,05	3 240,06	3 281,08
Traducteur : 160,44 €.											
Traducteur et rédacteur : 240,66 €.											
NB : en application de l'article 4 CCNMA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.											
Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1 ^{er} novembre 2022 :											
- de 42,44 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;											
- de 42,44 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).											

À compter du 1^{er} janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	12,6219	1 914,36	1 971,79	2 029,23	2 086,66	2 144,09	2 201,52	2 239,81	2 268,52	2 297,24
2	157,5	13,2498	2 009,60	2 069,89	2 130,17	2 190,46	2 250,75	2 311,04	2 351,23	2 381,37	2 411,52
3	165	13,8854	2 106,00	2 169,18	2 232,36	2 295,54	2 358,72	2 421,90	2 464,02	2 495,61	2 527,20
4	175	14,7324	2 234,46	2 301,50	2 368,53	2 435,56	2 502,60	2 569,63	2 614,32	2 647,84	2 681,36
5	185	15,5610	2 360,14	2 430,94	2 501,75	2 572,55	2 643,35	2 714,16	2 761,36	2 796,76	2 832,16
6	200	16,8216	2 551,33	2 627,87	2 704,41	2 780,95	2 857,49	2 934,03	2 985,06	3 023,33	3 061,60
7	215	18,0822	2 742,53	2 824,80	2 907,08	2 989,35	3 071,63	3 153,91	3 208,76	3 249,89	3 291,03
8	225	18,9289	2 870,95	2 957,07	3 043,20	3 129,33	3 215,46	3 301,59	3 359,01	3 402,07	3 445,14

Traducteur : 168,46 €.
 Traducteur et rédacteur : 252,70 €.
 NB : en application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.
 Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1^{er} janvier 2023 :
 - de 44,56 € : travail un jour férié (autre que le 1^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;
 - de 44,56 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

Avenant du 21 novembre 2022

à l'accord du 24 novembre 2020
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2251462M

IDCC : 18

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FEDECHIMIE FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

THC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule modifié

Le préambule de l'accord du 24 novembre 2020 est ainsi complété :

« L'accord du 24 novembre 2020, qui s'inscrivait dans un objectif de préservation des compétences et de l'emploi, et de sauvegarde de l'activité des entreprises de l'industrie textile, a été conclu pour une durée déterminée de deux ans qui a commencé à courir le 1^{er} février 2021.

À quatre mois de la date d'expiration de l'accord, les partenaires sociaux de l'industrie textile se sont réunis pour établir un bilan de l'application de l'accord du 24 novembre 2020 et tirer les conséquences de l'évolution de la situation économique et sociale.

Ce faisant, les partenaires sociaux de l'industrie textile ont constaté que les contextes sanitaire, économique et social restent toujours largement incertains, notamment au regard des éléments cités ci-après.

Ainsi, la situation sanitaire reste préoccupante, comme en témoigne la huitième vague de Covid 19 et la découverte de nouveaux variants. Selon les experts du comité

de veille et d'anticipation des risques sanitaires (Covars), la situation "ne permet pas d'envisager à court terme l'intégration du Covid dans une gestion banalisée des risques sanitaires liés aux infections saisonnières."

En outre, des difficultés d'approvisionnement en matières premières et des problèmes liés à la logistique mondiale demeurent, et ont été accentués par la guerre en Ukraine.

De plus, avec des prix de l'énergie volatiles, qui ont pour conséquence des factures multipliées jusqu'à 20, la hausse exponentielle des prix de l'énergie frappe durement les industriels du secteur textile. Toute la filière redoute ses conséquences destructrices car l'énergie représente un des principaux postes de coûts des fabricants.

Le dispositif d'APLD demeure ainsi un des outils adaptés pour accompagner les entreprises et les salariés à faire face aux difficultés.

Toujours animées par l'objectif commun de sauvegarder l'ensemble des entreprises de la branche et de préserver l'emploi de leurs salariés, les parties signataires ont décidé, conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 et du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, de fixer le terme de l'accord APLD au 31 décembre 2026 et de permettre aux entreprises confrontées à une baisse durable de leur activité, de pouvoir recourir à l'activité partielle dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs. »

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 « Conditions d'application de l'accord de branche »

Les parties signataires conviennent d'ajouter à l'article 4 de l'accord du 24 novembre 2020 un 8^e alinéa ainsi rédigé :

« Pour calculer l'indemnisation des congés payés, l'employeur tient compte des rémunérations que le salarié aurait perçues s'il n'avait pas été en activité partielle. »

Article 2 | Modifications de l'article 5 « Dispositions reprises dans le document unilatéral, élaboré en application du présent accord » et de l'article 8 « Durée »

Conformément aux dispositions du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les parties signataires conviennent de modifier la durée d'application de l'activité partielle fixée par l'accord du 24 novembre 2020.

Le 5^e de l'article 5 de l'accord du 24 novembre 2020 est ainsi remplacé par les dispositions suivantes :

« 5° La date et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité, et les éventuels avenants de prolongation, dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, au cours d'une période de 48 mois. »

En conséquence de l'application de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi, les parties signataires conviennent de modifier la durée de l'accord du 24 novembre 2020, ce dernier étant conclu pour une durée déterminée prenant fin le 31 décembre 2026.

D'autre part, les parties signataires conviennent de modifier l'indemnisation des salariés fixée par l'accord du 24 novembre 2020 pour la porter de 73 % à 74 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 Smic.

Le 4° de l'article 5 de l'accord du 24 novembre 2020 est ainsi remplacé par les dispositions suivantes, à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension du présent avenant :

« 4° L'indemnisation des salariés qui est fixée à 74 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 Smic. »

Article 3 | *Modification de l'article 8 « Entrée en vigueur de l'accord et durée »*

En application de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi, les parties signataires conviennent de modifier la durée de l'accord du 24 novembre 2020.

En conséquence, les dispositions de l'article 8 de l'accord du 24 novembre 2020 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord expirera le 31 décembre 2026. Il couvre ainsi les documents unilatéraux élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard le 31 décembre 2022.

Un bilan des accords d'entreprise et des décisions unilatérales sera communiqué aux membres de la CPPNI en juin 2024 et en janvier 2026 afin que la CPPNI puisse évaluer que l'intérêt du dispositif perdure. Un bilan de l'accord sera réalisé au plus tard le 30 juin 2027. »

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant est applicable à toutes les entreprises textiles, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Durée. Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 24 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) dans l'industrie textile, telle que modifiée par l'article 2 du présent avenant.

Article 6 | *Formalités*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 21 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

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

Accord du 24 novembre 2022
relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre

NOR : ASET2251484M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu en 2009 renouvelé en 2013 puis renouvelé en 2018 un accord visant à mettre en place, pour le personnel non cadre, un régime de prévoyance décès.

Par un accord à durée déterminé en date du 12 juillet 2019 dont l'échéance était fixée au 31 décembre 2022, les partenaires sociaux ont amélioré le régime de prévoyance par l'ajout d'une rente d'éducation.

Dans le cadre du renouvellement du régime de prévoyance non-cadre de la branche et dans la continuité d'une recherche d'amélioration de ce dernier des négociations ont été engagées le 18 octobre 2022 entre les partenaires sociaux de la branche.

Ces négociations ont abouti au présent accord dont les dispositions remplacent l'accord collectif à durée déterminée du 12 juillet 2019.

Par le présent accord, les parties signataires renouvellent ainsi leur volonté de :

- renforcer la protection sociale des salariés notamment ceux de TPE et PME, qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- améliorer les garanties collectives existantes ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises qui pourraient continuer à maîtriser la gestion de leur régime dès lors qu'il sera conforme aux garanties équivalentes prévues par le présent accord ;
- tenir compte du fait qu'en application de l'article 1^{er} de l'accord interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les salariés qui relèvent de ces dispositions bénéficient déjà d'un régime de prévoyance.

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

Le présent accord a pour objet la généralisation et le maintien par le biais d'une cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 3 au bénéfice des salariés visés à l'article 2.

Article 2 | *Bénéficiaires*

L'accord bénéficie aux salariés non-cadres, non couverts par le régime complémentaire de retraite des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol.

Article 3 | *Garanties minimales obligatoires*

À compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises devront avoir souscrit, au profit des salariés visés à l'article 2, un contrat de prévoyance collective couvrant les garanties minimales énumérées ci-après et financé dans les conditions prévues à l'article 5.

Article 3.1 | *Garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie*

Deux options sont proposées. Le choix de l'option retenue est fait par l'entreprise au moment de la souscription du contrat d'assurance.

Il est fixé pour tous les salariés de l'entreprise visés à l'article 2 du présent accord et pour la durée du présent accord.

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en pourcentage du salaire de référence (TAB)	
	Option 1	Option 2
Décès toutes causes – Perte totale et irréversible d'autonomie		
– capital versé quelle que soit la situation de famille	160 %	190 %
– majoration par enfant à charge (maximum 3 enfants)	45 %	45 %
Double effet		
En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non remarié du participant avant l'âge de 65 ans, il est versé au profit des enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du participant au jour de son décès, sous réserve que le présent contrat soit toujours en vigueur, un capital égal à :	100 % du capital décès	

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en pourcentage du salaire de référence (TAB)	
	Option 1	Option 2
Décès consécutif a un accident		
Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès	Néant
Rente éducation. Doublement de la rente si orphelin de père et de mère		
– enfant âgé de moins de 12 ans	5 %	
– enfant âgé de 12 ans à 17 ans	8 %	
– enfant âgé de 18 ans à 25 ans	10 %	
Exonération		
Exonération du paiement des cotisations pour le participant en incapacité temporaire ou en invalidité	Franchise de 90 jours	
Allocation frais d'obsèques au décès du participant	Forfait égal à 100 % du PMSS	

Article 3.2 | Salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations, correspond aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale est égal à la rémunération brute définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exclusion des sommes énumérés au II de l'article L. 242-1 du même code.

Article 3.3 | Portabilité

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Article 3.4 | Paiement des prestations

La responsabilité du paiement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 4 | Actions de prévention et de solidarité

Chaque entreprise devra s'assurer que son organisme assureur prévoit la mise en œuvre d'actions de prévention et de solidarité et que le régime comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif conformes à celles définies par l'accord portant règlement du fonds d'action sociale du 24 novembre 2022.

Article 5 | Financement du régime de prévoyance

Article 5.1 | Taux de cotisation

La cotisation servant à financer les garanties minimales énumérées à l'article 3 est négociée avec l'organisme assureur, assise sur le salaire de référence définie à l'article 3.2 et prélevée mensuellement sur le bulletin de paie.

Article 5.2 | Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

Cette répartition du financement salarial s'impose à tous les salariés visés par le présent accord sans qu'il soit nécessaire de recueillir préalablement leur accord.

Les entreprises se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

Article 6 | Obligations incombant aux entreprises

À la date d'effet du présent accord, les entreprises, qui ne disposent pas d'un contrat de prévoyance complémentaire, devront souscrire un contrat couvrant des garanties au moins équivalentes à celles définies à l'article 3 du présent accord.

À cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celles définies à l'article 3 ;
- la répartition du taux de cotisation entre employeur et salariés soit conforme aux dispositions prévues à l'article 5.2.

Toutefois, la prise d'effet du présent accord n'entraîne pas *de facto* la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Celles-ci devront :

- s'assurer que les dispositions de leurs contrats soient au moins équivalentes que celles fixées par le présent accord ;
- et mettre à niveau, le cas échéant, leurs contrats existants à la date d'effet du présent accord.

Article 7 | Organismes assureurs

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales obligatoires définies à l'article 3.

Article 8 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que cet accord, qui instaure un régime de prévoyance mutualisé et collectif, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, le régime de prévoyance, prévu par le présent accord, est un régime mutualisé et collectif, qui s'applique à toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quelle que soit leur taille.

Article 9 | Pilotage et suivi du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance ainsi que le fonds social sont pilotés et suivis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), en tant que « commission paritaire prévoyance ».

Dans le cadre du suivi du régime de prévoyance, une étude portant sur des garanties incapacité et invalidité sera conduite en 2024.

Article 10 | Champ d'application, durée et suivi

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Article 11 | Date d'effet

Le présent accord entre en application le 1^{er} janvier 2023 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeur signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeur signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2023.

Il prendra fin au 31 décembre 2025 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 12 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous forme d'avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataire du présent accord.

À la demande d'engagement de la procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

La demande de révision sera également adressée au président de la CPPNI en vue de l'inscrire à l'ordre du jour de la CPPNI du mois suivant.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 13 | Publicité et dépôt

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

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

Fait à Paris, le 24 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

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

Accord du 24 novembre 2022

relatif au règlement du fonds d'action sociale du contrat de prévoyance
« décès/incapacité » du personnel non cadre

NOR : ASET2251485M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont institué en 2017 le règlement du fonds d'action sociale constitué en lien avec le contrat de prévoyance « décès/incapacité » du personnel non cadre.

Après plusieurs réunions de négociations, les partenaires sociaux ont décidé de compléter le fonds d'action sociale par l'ajout de nouvelles actions de prévention et de solidarité en concluant un nouveau règlement du fonds d'action sociale par accord du 12 juillet 2019.

Les partenaires sociaux ont décidé de reconduire ledit règlement, les négociations ont abouti au présent accord dont les dispositions remplacent l'accord collectif du 12 juillet 2019 relatif au règlement du fonds d'action sociale.

Article 1^{er} | Objet du règlement

Le présent accord portant règlement du fonds d'action sociale s'applique aux salariés non cadres, non couverts par le régime complémentaire de retraite des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol et bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel.

Le présent règlement a pour objet de définir :

- les conditions dans lesquelles les assurés, garanties au titre du contrat de prévoyance conventionnel (fixé par l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 24 novembre 2022), peuvent bénéficier des actions du fonds d'action sociale ;
- le pilotage, le fonctionnement et les actions du fonds.

Article 2 | Objet du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale a pour objet principal de consentir, dans la limite des disponibilités financières, une action sociale d'entraide et de solidarité, à titre individuel, en faveur des bénéficiaires définis à l'article 3 ci-après.

Article 3 | Bénéficiaires du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale bénéficie à l'ensemble des salariés non cadres, couverts par le régime de prévoyance conventionnel à la date de la demande d'aide, ainsi qu'à leurs ayants droits.

Le droit à prestations est acquis sous la double réserve que :

- le bénéficiaire réponde aux conditions d'attributions définies à l'article 8 ci-après ;
- les cotisations dues au titre du fonds d'action sociale aient bien été acquittées par l'entreprise au titre de laquelle relève le bénéficiaire.

Article 4 | Financement du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est alimenté par une partie de la cotisation du régime de prévoyance conventionnel prélevé sur la rémunération brute telle que définie à l'article 3.2 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien signé le 24 novembre 2022.

Les sommes non consommées au 31 décembre de chaque année seront automatiquement reportées sur le budget de l'année N + 1.

En tout état de cause, les aides seront attribuées dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

En cas de nécessité et sous réserve de l'existence d'une réserve générale, un prélèvement sur la réserve générale pourra venir alimenter les besoins non couverts par le budget du fonds d'action sociale.

Article 5 | Gouvernance du fonds d'action sociale

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) assure la gouvernance du fonds d'action sociale.

La commission a pour rôle de :

- déterminer la nature des prestations indemnisées au titre du fonds d'action sociale ;
- assurer la promotion des prestations d'action sociale auprès des entreprises et des salariés de la branche ;

- définir les règles de fonctionnement et d’attribution des prestations d’action sociale, notamment les plafonds des ressources pouvant ouvrir droit au bénéfice des prestations du présent fonds ;
- veiller à l’équilibre du fonds ;
- étudier les demandes d’aides.

Article 6 | *Gestion du fonds d’action sociale*

Les parties signataires du présent accord désignent la fédération nationale de l’aviation et de ses métiers (FNAM) en tant que gestionnaire pour la constitution des dossiers, qui seront examinés en commission.

À ce titre, la FNAM se voit attribuer une mission d’instruction et de gestion des prestations du fonds.

La FNAM assure la gestion administrative et financière du fonds d’action sociale sous le contrôle de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation.

Article 7 | *Nature des prestations prises en charge*

Les parties signataires du présent accord définissent dans le tableau, ci-dessous, les prestations prises en charge au titre de l’action sociale de la branche :

- des prestations d’action sociale individuelles ;
- et des actions de prévention.

Les prestations d’action sociale individuelles octroyées par le fonds ne se substituent pas aux droits légaux.

Elles ne constituent pas non plus un complément de prestations du régime de prévoyance.

Nature des prestations	Montant des aides
1. Allocation obsèques complémentaire	Dans la limite de 2000 € ^[1] .
2. Aide financière à destination des enfants de l’assuré	Enfants en bas âge non scolarisés : 300 €. Maternelles, primaires et collégiens : 400 €. Lycéens : 700 €. Étudiants jusqu’à 25 ans : 900 €. Aide supplémentaire si enfant en situation de handicap : 900 €.
3. Aménagement du domicile en cas de perte totale et irréversible d’autonomie	Dans la limite de 2000 € ^[1] .
4. Accompagnement Maladies graves	Soutien personnalisé en cas de maladies graves, aiguës ou chroniques. Accès aux professionnels de santé les plus qualifiés et au fait des dernières innovations médicales. Accompagnement des patients tout au long du parcours de soins en lien avec leur médecin traitant.
5. Prévention de l’arrêt cardiaque	Mise à disposition de : – documents d’informations sur l’arrêt cardiaque et les gestes qui sauvent ; – sessions de sensibilisation en entreprise.
[1] À titre dérogatoire, en fonction de la situation individuelle, la CPPNI pourra décider d’une prise en charge dépassant ces plafonds. En tout état de cause, le montant des aides ne peut excéder le montant réel de la dépense engagée par l’assuré ou ses ayants-droits.	

Article 8 | Demande d'aides liées aux prestations n° 1 à n° 3 de l'article 7

Les demandes d'aides sont à adresser par le salarié ou son ayant-droit à l'adresse suivante :

Fédération nationale de l'aviation et de ses métiers, régime de prévoyance du transport aérien, 22, avenue Franklin-Delano-Roosevelt, 75008 Paris.

Celles-ci devront être accompagnées du dernier avis d'imposition reçu au titre du foyer fiscal, de(s) facture(s) détaillée(s) ainsi que du justificatif de non prise en charge de l'assureur du conjoint/concubin/ partenaire lié par un pacte civil de solidarité du salarié.

Le demandeur pourra accompagner sa demande de tout autre élément permettant aux membres de la CPPNI de comprendre sa situation.

Le gestionnaire et les membres de la CPPNI pourront demander au bénéficiaire de fournir des pièces justificatives complémentaires qu'ils jugeraient nécessaires à la compréhension et à l'évaluation de la situation du demandeur.

Les dossiers complets de demande d'aide seront traités à la CPPNI mensuelle suivant leur réception et seront instruits anonymement.

Article 9 | Examen des demandes d'aides liées aux prestations n° 1 à n° 3 de l'article 7

Les membres de la CPPNI étudient les dossiers de demandes d'aide transmis par le gestionnaire lors des réunions mensuelles.

Chaque organisation syndicale dispose d'une voix. Par parité, la délégation patronale disposera du même nombre de voix que les organisations syndicales présentes.

Les décisions d'attribution ou de refus des demandes d'aide, en tout ou partie, seront prises à la majorité des voix des membres présents à la CPPNI au cours de laquelle les demandes d'aides sont examinées.

La décision prise par la commission est communiquée par écrit au bénéficiaire par le gestionnaire.

Les décisions arrêtées par la commission ne peuvent faire l'objet d'aucun recours ni d'aucune justification.

Les membres de la commission sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des demandes étudiées.

La CPPNI se réserve la possibilité d'un recours à l'encontre d'un salarié ou d'un ayant-droit en cas d'allégations mensongères ou de production de faux justificatifs.

Article 10 | Versement de l'aide

Le versement des aides du fonds d'action sociale sera effectué par virement sur le compte bancaire du demandeur salarié ou de ses ayants-droits par l'organisme assureur de l'entreprise.

Article 11 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que cet accord portant règlement du fonds d'action sociale, fondé sur un régime de prévoyance mutualisé et collectif, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, cet accord doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quelle que soit leur taille.

Article 12 | Pilotage et suivi du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale, comme le régime de prévoyance, est piloté et suivi par la CPPNI, en tant que « commission paritaire prévoyance ».

Article 13 | Champ d'application et durée

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Article 14 | Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant règlement du fonds d'action sociale, au moment de la présentation des comptes de résultats du régime de prévoyance par le conseil de la branche.

Article 15 | Date d'effet et modalités d'application

Le présent accord entrera en application le 1^{er} janvier 2023 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2023.

Il prendra fin au 31 décembre 2025 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 16 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager une procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent accord.

Elle sera également adressée au président de la CPPNI en vue de l'inscrire à l'ordre du jour de la CPPNI du mois suivant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 17 | Dépôt, extension et publicité

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

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

Fait à Paris, le 24 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 29 novembre 2022

à l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020
relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2251472M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieux d'accompagner les entreprises de la branche confrontées aux difficultés économiques majeures nées de la crise sanitaire, en permettant ainsi d'atténuer l'impact social de cette crise sur l'emploi de la branche, les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 (étendu par arrêté en date du 4 janvier 2021) relatif au dispositif temporaire d'activité réduite pour le maintien en emploi visé par l'article 53 la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, également dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », permet aux entreprises confrontées à une réduction durable d'activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, et qui s'engagent à maintenir les emplois et sauvegarder les compétences des salariés, de bénéficier d'une meilleure prise en charge de la réduction de leur activité au titre de l'activité partielle.

Si les premiers effets de la crise sanitaire, dont le contexte demeure incertain, ont ainsi pu être en partie résorbés, de nombreuses entreprises de la branche se trouvent désormais confrontées à une nouvelle crise économique, aggravée par le conflit ukrainien, liée à l'augmentation non maîtrisable des coûts énergétiques et aux difficultés d'approvisionnement en matières premières.

L'industrie du papier carton (IPC) fait partie des activités les plus consommatrices d'énergie.

En effet, le process industriel de la fabrication de la pâte à papier consiste à évaporer un mélange de 95 % d'eau et de 5 % de fibres ligneuses par divers procédés dont une grande partie repose sur le chauffage au gaz. La fabrication de la feuille de papier ou de carton à partir de la pâte à papier de fibres vierges ou recyclées reprend le même principe avec une consommation d'énergie équivalente.

Depuis le début de la guerre en Ukraine et l'arrêt progressif des livraisons de gaz russe en Europe, le prix du gaz a été multiplié par dix. De ce fait, le prix des feuilles de papier ou de carton utilisées dans nos cartonnages ou dans les ateliers de transformation des articles de papeterie a augmenté d'environ + 80 %.

La matière première papier/ carton représentait près de 50 % de nos prix de vente avant la crise du gaz. Nos entreprises ont dû relever leurs prix de vente de + 30 % voire + 40 % pour subsister.

Depuis l'été 2022 et la fin de la période de résorption du besoin de restockage de nos clients post pandémie, la demande faiblit de mois en mois compte tenu des prix offerts. Il est à craindre que cet hiver la chute d'activité soit supérieure à - 10 %, et dans certaines spécialités bien davantage.

Il n'y a pas de perspective de baisse du prix du gaz et de l'électricité sur l'année 2023. Les sources alternatives d'approvisionnement en gaz – le GNL – nécessitent des lourds investissements portuaires et donc du temps pour devenir opérationnelle.

La baisse d'activité pourrait durer 24 mois.

Afin de permettre aux entreprises du secteur de faire face à cette situation, qui risque de s'inscrire dans le temps, en recourant au dispositif d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux sont convenus du présent avenant n° 1 à l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 qui en prolonge la durée et y intègre les dispositions du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.7 « Date de début et durée d'application de l'activité réduite pour le maintien en emploi »

Le paragraphe 3 de l'article 2.7 de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 est modifié comme suit :

« En application du présent accord, la durée de l'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, au cours des quarante-huit derniers mois consécutifs. »

Le paragraphe 5 de l'article 2.7 de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 est modifié comme suit :

« La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document, et pourra être engagée après la date du 31 décembre 2022, dans les conditions prévues par le présent avenant et dans le respect de la durée d'application de l'activité réduite fixée par le présent article. »

Article 2 | Modification de l'article 4 « Champ d'application »

L'article 4 de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 est modifié comme suit :

« Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 489) qui ont recours au dispositif d'activité réduite

pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement. »

Article 3 | Modification de l'article 5 « Durée et entrée en vigueur »

L'article 5 de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026 et couvre l'ensemble des documents élaborés en application de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020, et transmis à l'autorité administrative pour homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, et pour la durée de leur application, soit jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard.

Il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. »

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de la négociation du présent avenant. S'agissant d'un avenant relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Si dans le cadre du suivi du présent accord, les parties signataires jugent nécessaire d'ajuster ses dispositions aux entreprises de moins de 50 salariés, le point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de la branche.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 29 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 septembre 2022

relatif au forfait annuel en jours

NOR : ASET2251515M

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 ;

FO métaux ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en jours doivent « être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié ».

Les parties ont convenu, par le présent accord, de fixer les modalités de recours au forfait annuel en jours dans le respect du cadre légal et réglementaire.

Préalablement à la mise en œuvre du dispositif des forfaits jours au sein de l'entreprise, par application directe du présent accord de branche, le CSE en sera informé et consulté, s'il existe, au jour de la mise en place du dispositif de forfait-jours dans l'entreprise ou l'établissement.

I. Entreprises concernées

Sont concernées les entreprises entrant dans le champ professionnel et territorial de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Les parties signataires indiquent que l'objet du présent accord ne justifie pas ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

II. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les autres salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont exclus du forfait jours, les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

III. Nécessité de l'acceptation écrite du salarié

Dans la mesure où la convention de forfait ne se présume pas, le salarié doit l'avoir expressément acceptée.

Une convention de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés visés ci-dessus, dont le volume horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui leurs sont confiées à condition qu'ils disposent d'une autonomie leur permettant d'adapter, chaque jour leur temps de travail aux besoins des missions qui leur sont confiées.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ.

IV. Durée du forfait annuel en jours

Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés et rémunérés forfaitairement est fixé à deux cent dix-huit jours maximum par an, journée de solidarité incluse, compte tenu d'un droit à congés payés complet.

La période annuelle de référence peut correspondre à l'année civile ou à toute autre période de référence annuelle de douze mois consécutifs.

Les jours ou demi-journées travaillés seront à répartir sur l'année. Les périodes correspondant à la journée ou à la demi-journée de travail sont fonction de la nature de l'activité du salarié et des contraintes de l'entreprise. La demi-journée de travail peut correspondre aux périodes de travail du salarié, quelle que soit leur durée, à l'intérieur d'une plage horaire déterminée. À défaut de précision de l'employeur, le moment du repas est, en principe, la référence pour délimiter la plage horaire permettant de fixer le passage de la demi-journée à une autre.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de deux cent dix-huit jours.

Forfait annuel en jours réduit

Pour les salariés ayant une activité réduite sur une année, un forfait annuel inférieur à deux cent dix-huit jours peut être proposé au prorata de la réduction de leur activité. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de jours travaillés.

Jours de repos

Prise de jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de deux cent dix-huit jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), les salariés concernés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés, il sera tenu compte des dispositions légales et réglementaires se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des repos concernés par journée entière ou demi-journée du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

Rachat des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclu entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

En aucun cas, le nombre maximal de jours travaillés à l'année n'ira au-delà de deux cent trente-cinq jours, et ce dans le cadre des dispositions sur le rachat des jours de repos prévu par l'article L. 3121-59 du code du travail.

Conditions de prise en compte des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période

Incidence des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne devront pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Les absences non rémunérées donnent lieu à retenue sur salaire. Cette retenue se fait par journée ou demi-journée.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés ou de demi-journées non rémunérées.

Embauche ou rupture de contrat en cours d'année

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période annuelle de référence, une règle de proratisation concernant le plafond de jours travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous leurs congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Arrivée en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedi et de dimanche ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Départ en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l'année considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

Lorsqu'un collaborateur quittera la société au cours de la période de référence sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auxquels il a droit, à proportion de la période annuelle écoulée, une indemnité compensatrice lui sera versée.

V. Garanties : temps de repos/charge de travail/amplitude des journées de travail/entretien annuel individuel

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité. Dans ce cadre, il s'assure régulièrement que l'amplitude et la répartition du temps de travail permettent une charge de travail raisonnable compatible avec la préservation de la santé et la sécurité du salarié.

Temps de repos

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié ne pourra être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs par semaine civile.

Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail-équilibre vie personnelle et professionnelle

Le supérieur hiérarchique assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié.

Décompte des jours travaillés

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître notamment :

- la date des journées ou des demi-journées travaillées ;
- la date des journées ou des demi-journées de repos prises ; pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jours de repos...

Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière générale sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le sup-

port devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail.

En tout état de cause, le document de contrôle sera validé chaque mois par le responsable hiérarchique et archivé par le service d'administration du personnel.

À la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

■ À titre indicatif, en termes de méthode :

Un suivi régulier de la charge de travail du salarié sera effectué, en temps réel, par sa hiérarchie. Cette dernière vérifiera, au moyen d'un relevé périodique d'activité, d'un décompte mensuel de temps, etc., que l'intéressé a réellement bénéficié de ses droits à repos journalier et hebdomadaire et que sa charge de travail est adéquate avec une durée du travail raisonnable.

Un bilan individuel sera effectué, dans le cadre d'un entretien, avec chaque collaborateur, tous les trimestres (ou semestres) pour vérifier l'adéquation de sa charge de travail au respect de ses repos journalier et hebdomadaire, et au nombre de jours travaillés, ainsi que l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et le niveau de son salaire.

En cas de constat de difficultés, le supérieur devra immédiatement organiser un entretien avec le collaborateur concerné au cours de laquelle sa charge réelle de travail sera analysée et des éventuelles mesures décidées.

Celles-ci feront l'objet d'un compte-rendu dont un exemplaire sera remis au salarié. Ce document sera communiqué dans les plus brefs délais à la direction. Le salarié pourra émettre des réserves sur le contenu de ce compte-rendu.

En cas de surcharge de travail, reposant sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables et se prolongeant pendant plusieurs semaines, le salarié peut, après s'en être entretenu avec son supérieur hiérarchique, demander un entretien avec la direction des ressources humaines.

Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées de repos, implique pour ce dernier une obligation de déconnexion aux outils de communication à distance. Aussi, les parties s'engagent-elles sur l'existence d'un droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail : chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion les soirs, les week-ends et les jours fériés, pendant ses congés et sur l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail. Pendant ces périodes, il n'a pas l'obligation de lire et de répondre aux courriels et aux appels téléphoniques.

Par ce droit à la déconnexion numérique, les parties mettent en place un dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques (sensibilisation des salariés, procédures...), en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle.

VI. Rémunération

Afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de la période de décompte, la rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paye considérée. La rémunération tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de son emploi. Cette rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est différente et supérieure à la rémunération minimale conventionnelle applicable aux salariés qui ne sont pas titulaires d'une telle convention.

VII. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

VIII. 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.)

Avenant n° 1 du 21 novembre 2022
à l'accord du 1^{er} octobre 2020
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2251511M

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 CFTD ;

FO métaux ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) mis en place par la branche le 1^{er} octobre 2020 est encore aujourd'hui nécessaire compte tenu du contexte économique actuel et des perspectives d'activité des entreprises.

La filière subit de plein fouet la crise énergétique ainsi que l'arrêt d'activité d'une partie de ses consommateurs qui s'approvisionnent en matières premières issues du recyclage. Les coûts de l'électricité, du gaz et du carburant sont à des niveaux prohibitifs, jamais atteints jusqu'à présent et menacent la pérennité des métiers de la branche, les aides déployées par l'État ne bénéficiant quasiment pas au secteur. Des entreprises, clientes et fournisseurs de la branche, cessent déjà leur activité et d'autres pourraient déposer le bilan dans les mois à venir si des dispositions rapides ne sont pas prises, mettant en péril les activités de collecte et de tri des déchets sur l'ensemble du territoire.

La filière de recyclage, secteur industriel, nécessite en effet une consommation d'énergie importante.

Cette consommation a un impact direct sur la compétitivité des entreprises et donc sur la décision même de maintien ou d'arrêt de production. Dans son plan « Sobriété » présenté le 6 octobre dernier, le Gouvernement rappelle que le secteur de l'industrie porte des investissements d'efficacité énergétique et de décarbonation dans ses procédés, réduisant son intensité énergétique de 40 % depuis 1990. L'industrie du recyclage participe pleinement à cet objectif de sobriété, sans dégradation du volume de production. Elle permet en effet l'économie de 22 millions de tonnes de CO₂ et de la consommation de 121 TWH d'énergie.

■ Conséquences des hausses des coûts de l'énergie :

Le coût des carburants est un point de tension important pour les entreprises du recyclage car elles ont une part logistique importante dans leur activité, qu'elle soit le fait d'un contrat spécifique ou de transport de marchandises en compte propre. Les prix du gazole routier, après avoir déjà augmenté de 18 % en moyenne au cours de l'année 2021, ont encore augmenté de 46 % entre janvier et septembre 2022. En pratique, le prix du litre de gazole a augmenté de 83 % entre juin 2021 et septembre 2022 (hors prime exceptionnelle à l'acquisition des carburants).

Par ailleurs, selon une enquête réalisée auprès des entreprises :

1. Le coût du poste « électricité » a augmenté de 36,50 % en moyenne entre 2021 et 2022, avec une hausse maximale de + 207 % ;
2. Le coût du poste « électricité » devrait augmenter en moyenne de 179 % entre 2022 et 2023, avec une hausse maximale de + 660 % ;
3. La part moyenne du chiffre d'affaires annuel consacrée à l'électricité a en moyenne augmenté de 25,60 % entre 2021 et 2022, avec une hausse maximale de + 167 % ;
4. La part moyenne du CA annuel consacrée à l'électricité devrait augmenter en moyenne de + 161 % entre 2022 et 2023, avec une hausse maximale à + 550 % ;
5. Près de 20 % des entreprises ayant répondu indiquent que « les prix de l'électricité deviennent insupportables » et que l'arrêt de l'activité voire la fermeture définitive de l'entreprise sera rapidement la seule issue.

Les entreprises ayant fortement investi, notamment dans le cadre de France Relance, sont d'autant plus pénalisées que leur résultat net peut être parfois négatif pendant quelques années suivant le lancement de nouveaux projets. En effet, les périodes d'investissements se caractérisent par une importante mobilisation des ressources de l'entreprise au détriment de la trésorerie.

Enfin, redescendu le 24 octobre sous la barre symbolique des 100 €/MWh pour les contrats long terme (2025), le gaz a passé plus de 12 mois à des niveaux extrêmement élevés (avec un pic en août dernier à 342 €/MWh), loin des 25 €/MWh pratiqués en septembre 2021 pour les contrats long terme (2025).

Ces niveaux relativement bas – au regard du contexte – surviennent alors que les stocks sont remplis et que l'approvisionnement en GNL est soutenu ; les prix restent incertains à l'aube de l'hiver.

En synthèse, l'ensemble des filières de l'industrie du recyclage doit donc faire face à des obstacles majeurs découlant de la crise énergétique :

- ralentissement de l'activité du fait des fermetures partielles ou totales d'usines (moins de consommation de MPIR et moins de chutes de production) ;
- hausse du coût de l'énergie qui provoque une hausse des prix des transports et une diminution de l'offre de transporteurs dans un secteur déjà en tension (difficultés de recrutement de chauffeurs, d'approvisionnement en pièce et en gasoil, hausse du délai de livraison des véhicules, etc.) et donc impossibilité d'assurer la collecte des déchets dans de bonnes conditions ;

- hausse de la quantité de matière à stocker dans les centres de tri, dont le volume est encadré par les rubriques ICPE, engendrant des risques d'incendie, de mise en danger du personnel, de sanctions administratives ;
- absence de visibilité, ce qui ne permet pas aux entreprises d'avoir des perspectives claires sur les marchés, d'investir, d'innover et d'assurer la pérennité des emplois ;
- les cours des matières premières s'effondrent pour l'ensemble des matières, se répercutant sur les prix de vente et amputent d'autant la résilience économique des entreprises.

Au regard de ce qui précède, les parties ont décidé de négocier un avenant à l'accord de branche initial du 1^{er} octobre 2020 afin de faire bénéficier les entreprises de la prolongation de la période de mobilisation du dispositif de l'activité partielle de longue durée en repoussant le terme de la durée déterminée de l'accord de branche initial.

Article 1^{er} | Modification de l'article 3 sur la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

Les parties ont décidé, par le présent avenant, de faire bénéficier les entreprises de la branche, de la prolongation de la période de mobilisation du dispositif de l'activité partielle de longue durée.

En effet, conformément au décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée est prolongée de 12 mois afin de permettre aux entreprises d'en solliciter le bénéfice dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

Cette période de référence s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Le dispositif ne pourra s'appliquer que sous réserve de validation de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Article 2 | Modification de l'article 8 « Durée de l'accord »

Par le présent avenant, les parties ont convenu, de modifier la date de fin de l'accord à durée déterminée du 1^{er} octobre 2020, initialement prévue au 31 décembre 2022, en la fixant au 31 décembre 2026. Il cessera de produire ses effets à cette date.

Toutes les autres dispositions de l'accord du 1^{er} octobre 2020 restent inchangées.

Article 3 | Révision

Le présent avenant pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application. Les conditions de validité de l'avenant sont conformes aux conditions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 4 | Durée, dépôt et entrée en vigueur du texte

Le présent avenant est conclu pour la durée déterminée fixée ci-dessus au 31 décembre 2026. Il cessera de produire ses effets à cette date.

Il entre en vigueur immédiatement pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également remis auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 21 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 102 du 7 novembre 2022

à l'accord du 27 mai 2021
relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

NOR : ASET2251503M

IDCC : 733

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

FDCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des détaillants en chaussures a signé le 27 mai 2021 un accord instituant la Pro-A pour ses salariés et entreprises.

Cet accord de branche a été étendu par arrêté du 19 octobre 2021 (JO du 20 octobre 2021). Cet arrêté a exclu de l'extension les dispositions de l'alinéa 4 de l'article 5 de l'accord en ce qu'elles contrevenaient aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Les partenaires sociaux se sont donc réunis pour modifier cette disposition afin de donner la possibilité aux salariés d'accéder, dans le cadre de la Pro-A, aux qualifications prévues par l'accord dont le cycle de formation peut durer plus de 12 mois.

Par ailleurs, une des certifications issue de la liste en annexe de l'accord intitulée « Management des unités commerciales » inscrite sur la liste des certifications en annexe de l'accord Pro-A, est arrivée à échéance de son enregistrement au RNCP et a été remplacée par la certification BTS intitulée « Management commercial opérationnel », de même niveau (niveau 5). L'avenant vient mettre à jour ce changement.

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

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui des rapports entre les employeurs relevant des activités de vente de détail du commerce de la chaussure, classées sous le code NAF n° 47.72A et exploitant sous l'autorité directe d'une même direction un nombre de un à quatre magasins et le personnel employé sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer.

Sont exclues du champ d'application les entreprises qui, du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 31 mars 1980, modifiant l'article 1^{er} de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973. Le présent accord s'applique également à la fédération nationale des syndicats de détaillants en chaussures de France dans les rapports avec son personnel.

Il est entendu que le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité principale et réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises exploitant, sous l'autorité directe d'une même direction, un nombre minimum de cinq magasins relèvent de cet accord si, du fait de leur affiliation syndicale, elles appliquaient la convention collective nationale des détaillants en chaussures à la date d'entrée en vigueur de son avenant n° 3 du 31 mars 1980.

Article 2 | *Salariés visés*

Les modalités du présent avenant s'appliquent aux salariés entrant dans le champ des dispositions légales – salariés en CDI, salariés bénéficiaires d'un CUI à durée indéterminée, et salariés placés en activité partielle – dont la qualification est inférieure à un niveau déterminé par décret et correspondant au grade de licence.

Article 3 | *Durée de la Pro-A et de la formation*

L'alinéa 4 de l'article 5 de l'accord du 27 mai 2021 portant sur l'allongement de la Pro-A à 24 mois est modifié comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que la durée de la "Pro-A" peut être portée à 24 mois pour les qualifications visées dans l'annexe de l'accord du 27 mai 2021 qui le nécessitent, pour les publics suivants :

- les salariés qui visent l'obtention d'un baccalauréat professionnel métiers du commerce et de la vente (32208), d'un BTS management commercial et opérationnel (34031), ou d'un BTS négociation et digitalisation de la relation client (34030) ;
- les personnes reconnues travailleur handicapé ;
- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion. »

Article 4 | *Mise à jour de la liste des certifications en annexe*

Dans le tableau de l'annexe à l'accord Pro-A, les termes relatifs à l'une des certifications citées dans l'annexe de l'accord Pro-A « Management des unités commerciales » ainsi que sa référence RNCP « 462 » sont remplacées respectivement par les termes « Management commercial opérationnel » et « 34031 ».

Dans l'argumentaire général développé suite à la liste de l'annexe, le terme « BTS MUC 462 » est remplacé par « BTS management commercial et opérationnel 34031 ».

Article 5 | *Entrée en vigueur et durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord, dépôt, publicité et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 7 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **899** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Marne)

(26 juillet 1976)

(Étendue par arrêté du 26 octobre 1978,

Journal officiel du 14 janvier 1979)

Accord du 10 novembre 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point

NOR : ASET2251513M

IDCC : 899

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective dans le département de la Marne.

Le présent accord matérialise le dynamisme du dialogue social dans ce département, et témoigne du souhait des partenaires sociaux de faire progresser les rémunérations annuelles garanties et la valeur du point.

Cette progression est effectuée dans les conditions ci-après stipulées et dont les montants figurent dans les tableaux annexés au présent avenant.

Il a par conséquent été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne, des rémunérations annuelles garanties (RAG) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par ladite convention collective.

Sont toutefois exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Article 2 | Dispositions générales

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1^{er} janvier 2022, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

Article 3 | Rémunérations annuelles garanties

3.1. Mise en œuvre

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

3.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 3.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

3.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui

est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

Article 4 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit :

■ À compter du 1^{er} janvier 2022 sur la base d'une valeur du point de 5,12 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

Article 5 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

En effet, en matière de rémunérations annuelles garanties et de valeur du point, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

Article 6 | Suivi et rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau en cas d'évolution significative de la situation économique sur leur territoire, qui serait de nature à justifier un nouvel examen des valeurs retenues dans le présent accord.

Elles se donnent en tout état de cause rendez-vous au début de chaque année civile pour procéder à un nouvel examen de ces valeurs.

Article 7 | Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les salariés relevant de son champ d'application, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1^{er} de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 8 | Durée et révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée déterminée et produira effet jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 9 | Notification de dépôt

Le présent accord est établi 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.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, une version anonymisée du présent accord sera rendue publique sur la base de données nationale accessible par tous à l'adresse legifrance.gouv.fr.

Fait à Reims, le 10 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Rémunérations annuelles garanties à compter du 1^{er} janvier 2022

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAG
I	1	140	19 753
	2	145	19 789
	3	155	19 834
II	1	170	19 872
	2	180	19 941
	3	190	20 095
III	1	215	20 301
	2	225	20 653
	3	240	21 490
IV	1	255	22 184
	2	270	23 373
	3	285	24 839
V	1	305	27 017
	2	335	29 500
	3	365	31 686
	3	395	34 179

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

Annexe II

Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,12 € applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niv.	Échelons	Coefficient	Ouvriers (5 % inclus)		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1	752,64	716,80			
	2	145	O2	779,52	742,40			
	3	155	O3	833,28	793,60			
II	1	170	P1	913,92	870,40			
	2	180			921,60			
	3	190	P2	1 021,44	972,80			
III	1	215	P3	1 155,84	1 100,80	AM1	1 100,80	1 177,86
	2	225			1 152,00			
	3	240	TA1	1 290,24	1 228,80	AM2	1 228,80	1 314,82
IV	1	255	TA2	1 370,88	1 305,60	AM3	1 305,60	1 396,99
	2	270	TA3	1 451,52	1 382,40			
	3	285	TA4	1 532,16	1 459,20	AM4	1 459,20	1 561,34
V	1	305			1 561,60	AM5	1 561,60	1 670,91
	2	335			1 715,20	AM6	1 715,20	1 835,26
	3	365			1 868,80	AM7	1 868,80	1 999,62
	3	395			2 022,40		2 022,40	2 163,97

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne sera portée à : $(752,64 \div 151,67) \times 1,5 = 7,44$ €.

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle,
activités connexes, contrôle technique automobile, formation
des conducteurs)

Avenant n° 1 du 17 novembre 2022

à l'accord du 27 avril 1994
relatif aux missions confiées au groupement national
pour la formation automobile (GNFA)

NOR : ASET2251454M

IDCC : 1090

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

FNA ;
U2M ;
MOBILIANS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FGMM CFDT,

d'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1-21 *b* 1 de la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu les statuts en vigueur du GNFA en date du 30 juin 2020 ;

Vu l'accord paritaire national en date du 27 avril 1994 relatif aux missions confiées au GNFA, et plus précisément son article 3 prévoyant les missions du conseil pédagogique paritaire institué par les statuts du GNFA (art. 14) ;

Vu les propositions émanant du conseil d'administration du GNFA en date du 20 octobre 2022 visant à modifier l'article 14 de ses actuels statuts et à mettre en place, en lieu et place d'un conseil pédagogique paritaire, un conseil paritaire d'observation, composé des membres du conseil d'administration du GNFA et des chefs de file des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des services de l'automobile ;

Considérant le caractère obsolète de la mise en place du conseil pédagogique paritaire et l'importance d'instituer une instance paritaire devant permettre à ses membres d'être informés sur les activités et les performances du GNFA et d'en échanger annuellement avec les administrateurs du GNFA ;

Considérant l'intérêt de doter la branche d'un organisme de formation constituant une référence pour la qualité de la réalisation des actions qu'elles souhaitent développer et un instrument privilégié pour la mise en œuvre des orientations déterminées par la commission paritaire nationale,

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet du présent avenant

Le présent avenant modifie certaines dispositions actuelles de l'accord paritaire national en date du 27 avril 1994 relatif aux missions confiées au GNFA, telles que visées ci-après.

Les modifications apportées apparaissent en caractères italiques et gras dans le corps du texte.

Les autres dispositions de l'accord paritaire national en date du 27 avril 1994 demeurent inchangées.

Article 2 | Modifications de l'article 2 de l'accord paritaire national du 27 avril 1994

L'article 2 de l'accord susvisé est supprimé dans sa totalité et est remplacé par les dispositions suivantes :

- « L'investissement paritaire accordée au GNFA, par l'article 1^{er} du présent accord implique de la part de ce dernier, le respect des conditions ci-après que les organisations sous-signées considèrent comme le cahier des charges de ses activités :
- un strict respect de la politique de branche déterminée par la *commission paritaire nationale* ;
 - une recherche permanente de qualité de l'animation par la compétence des *formateurs* et les moyens techniques ;
 - une adaptation géographique de la réalisation des formations aux besoins des entreprises et *de leurs salariés* ;
 - *une politique tarifaire permettant au GNFA d'assurer sa pérennité et de continuer à répondre aux besoins des entreprises de la branche* ;
 - une actualisation permanente du contenu des formations et des méthodes pédagogiques ;
 - une attention particulière aux entreprises de moins de *onze* salariés, *au sein desquelles* le développement de la formation constitue une priorité. »

Article 3 | Modifications de l'article 3 de l'accord paritaire national du 27 avril 1994

Le présent avenant entérine la mise en place d'un conseil paritaire d'observation en lieu et place d'un conseil pédagogique paritaire, tel que précisé à l'article 14 des statuts du GNFA.

L'intitulé de l'article 3 de l'accord paritaire national du 27 avril 1994 est modifié, en conséquence, comme suit :

« Missions du conseil paritaire *d'observation* ».

Par ailleurs, le dernier tiret dudit article 3 : « constitution de groupes techniques pédagogiques paritaires » est supprimé.

Article 4 | **Modifications de l'article 4 de l'accord paritaire national du 27 avril 1994**

L'article 4 de l'accord susvisé est supprimé dans sa totalité et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Un état financier, pédagogique et statistique décrivant l'activité du GNFA est établi chaque année ; celui-ci est communiqué à la **commission paritaire nationale** pour le mois de *juin* suivant l'exercice de référence. »

Article 5 | **Modalités de dépôt**

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches de dépôt du présent avenant, sans qu'il soit nécessaire de solliciter une demande d'extension.

Une copie du récépissé de dépôt du présent avenant auprès des services ministériels sera adressée au GNFA dès sa réception, de façon à permettre dans les meilleurs délais, à compter de l'adoption de cet avenant par le conseil d'administration du GNFA, le dépôt de la déclaration modificative desdits statuts auprès de l'autorité préfectorale.

Fait à Meudon, le 17 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 20 octobre 2022

relatif à la révision du titre VII « Formation professionnelle »
de la convention collective

NOR : ASET2251501M

IDCC : 1619

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

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

CFE-CGC santé social ;

UNSA santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Objet

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour plusieurs articles du titre VII « Formation professionnelle » de la convention collective nationale des cabinets dentaires, afin de se mettre en conformité avec les récentes évolutions des textes.

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificités pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, les partenaires sociaux se sont efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L. 2241-15 du code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant.

Article 1^{er} | Le titre VII de la convention collective des cabinets dentaires est remplacé comme suit :

« Titre VII Formation professionnelle

Article 7.1

Les parties signataires, conscientes de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle décident :

- de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des cabinets dentaires ;
- de promouvoir les nouveaux droits de ces personnels ;
- de créer une dynamique d'étude prospective des compétences requises par les emplois de la branche et leur évolution.

Article 7.2 | Financement de la formation professionnelle

7.2.1. Principe

Depuis la loi n° 2018-71 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les contributions au financement de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage sont regroupées au sein d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

L'organisme désigné par la branche professionnelle des cabinets dentaires pour la gestion des contributions légales et supra légales au titre de la formation initiale en alternance et de la formation professionnelle continue est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) dont le siège social est situé 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Il est administré paritairement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

7.2.2. Financement

7.2.2.1. Obligation légale de contribution à la formation professionnelle et à l'alternance des salariés des cabinets dentaires (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés)

Au titre du présent accord et en application des dispositions législatives et réglementaires, les cabinets dentaires versent à l'Urssaf, leur contribution légale à la formation professionnelle, à l'exception des cabinets dont le siège est situé dans un DROM-COM, qui, selon les dispositions légales, versent cette contribution à un organisme interprofessionnel.

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

■ Cabinets de 1 à moins de 11 salariés :

La contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés) ;

■ Cabinets à partir de 11 salariés :

La contribution est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés).

7.2.2.2. Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle et à l'alternance de l'ensemble des salariés des cabinets dentaires (y compris pour les chirurgiens-dentistes salariés)

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les cabinets dentaires employeurs versent une contribution conventionnelle de formation professionnelle à l'OPCO EP.

Les taux sont fixés et répartis comme suit :

– cabinets de 1 à moins de 11 salariés :

La contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

– cabinets de 11 à 49 salariés :

La contribution est fixée à 1,1 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel ;

– cabinets de 50 salariés et plus :

la contribution est fixée à 1,65 % de la masse salariale brute de l'année précédente de l'ensemble du personnel.

En sont exonérés les cabinets dentaires dont le siège est situé dans un DROM-COM, qui, selon les dispositions légales en vigueur, versent leur contribution à la formation professionnelle à un organisme interprofessionnel.

Article 7.3 | *Compte personnel de formation*

7.3.1. Principes généraux

Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée :

- pour un salarié travaillant à temps complet, ou à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet : le compte est alimenté à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 € ;

- pour un salarié travaillant à temps partiel, dont la durée de travail est inférieure à 50 % du temps complet : le compte est alimenté au prorata du temps de travail.

Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Les périodes d'absence du salarié pour congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour alimenter le CPF.

Le CPF est mobilisé par le titulaire (ou son représentant légal) pour qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation.

L'employeur ne peut pas imposer au salarié l'utilisation de son CPF. Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire (ou représentant légal) et le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute.

La formation financée dans le cadre du CPF n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail, en revanche, lorsqu'elle est suivie en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur dans les conditions définies par le code du travail.

7.3.2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour tous les actifs :

- une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- le bilan de compétences ;
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP), inscrits au RNCP ou au registre spécifique sont éligibles au CPF.

Article 7.4 | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

Les parties signataires conviennent de confier à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) une mission générale d'organisation de la formation professionnelle de la branche, en fonction des besoins et moyens dont celle-ci dispose.

En complément de ses attributions définies à l'article III de l'annexe III de la convention collective nationale des cabinets dentaires, les parties signataires désignent la

CPNEFP pour mettre en place l'organisation de la formation professionnelle des salariés des cabinets dentaires, des travaux de l'observatoire des métiers et qualifications définis à l'article 7.10 du présent accord et du rapport socio-économique de branche, en analysant l'évolution des emplois, tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

La CPNEFP au travers de son rôle « certificateur » assure le suivi et l'évolution des référentiels de branche conformément aux textes réglementaires en vigueur et en articulation avec le ministère de la santé.

En s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et le rapport socio-économique de branche, la CPNEFP propose les évolutions nécessaires en matière de formation et de classification propres à assurer l'attractivité des emplois de la branche.

Les actions prioritaires de formation sont définies par la CPNEFP en adéquation avec l'ensemble des ressources dont dispose la branche au sein de l'OPCO EP. Le nombre de stagiaires ainsi que chaque action de formation peuvent également être définis selon la même adéquation.

Les parties signataires mandatent le bureau de la CPNEFP, tel que défini à l'article II de l'annexe III de la convention collective nationale des cabinets dentaires, pour résoudre les problèmes concernant les dossiers de stagiaires et les rapports avec les organismes de formation qui demandent une solution urgente, entre deux réunions de la CPNEFP. Ces décisions prises devront être validées par la CPNEFP la plus proche.

Article 7.5 | Objectifs

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires décident :

- de développer la formation professionnelle et notamment l'égalité d'accès pour tous à celle-ci ;
- de mettre en place un dispositif de formation par alternance tel qu'un dispositif de professionnalisation pour les accès au titre d'assistant dentaire et certification de qualification d'aide dentaire et un dispositif d'apprentissage pour l'accès au titre d'assistant dentaire ;
- d'organiser l'enseignement délivré aux aides et assistants dentaires en formation en fonction d'un référentiel de formation décliné en unités d'enseignement (UE) ;
- de définir les priorités de formation dans le cadre du plan de formation ;
- d'organiser le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de définir les actions de formation prioritaires dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de prévoir les dispositifs d'accompagnement nécessaires à l'organisation et à l'évolution de la formation ainsi qu'à l'évolution des emplois dans la branche professionnelle ;
- de favoriser le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro A).

Article 7.6 | Formation en alternance

La formation en alternance comprend les dispositifs de professionnalisation et d'apprentissage.

Les parties signataires du présent avenant confient à la CPNEFP, la définition et le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en œuvre de l'alternance dans le cadre des contrats de professionnalisation, d'apprentissage et de la Pro-A.

Sont reconnus prioritaires :

- le titre d’assistant dentaire ;
- le certificat de qualification professionnelle (CQP) d’aide dentaire ;
- le brevet d’études professionnelles et le brevet de maîtrise de prothésiste dentaire ;
- tout autre certificat de qualification professionnelle ou titre ou action de formation qui sera mis en place à l’issue de travaux engagés par la CPNEFP.

La CPNEFP fixe les objectifs des stagiaires, les forfaits et les modalités de financement, notamment dans le cadre d’une convention conclue avec l’OPCO EP.

Conformément au code du travail, l’alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par les organismes de formation agréés par la CPNEFP et l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en cabinet dentaire d’une ou plusieurs activités en relation avec la qualification recherchée.

L’employeur s’engage à assurer au salarié l’emploi et la formation interne en relation avec l’objectif de cette dernière.

La formation externe est dispensée par un organisme de formation agréé par la CPNEFP, en vue de l’acquisition du certificat de qualification professionnelle ou titre, objet du contrat, reconnu par la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Le titulaire du contrat s’engage à travailler pour le compte de son employeur, à suivre la formation prévue au contrat et, à participer aux épreuves d’évaluation et de validation des connaissances, mises en place par les organismes de formation.

L’employeur s’engage à libérer l’apprenant pour sa formation, à jouer son rôle de tuteur et répondre aux impératifs d’enseignement ainsi qu’aux sollicitations des organismes de formation dans le cadre de l’application du cahier des charges de la formation validée par la CPNEFP.

La formation se décline suivant trois modalités :

- contrat de professionnalisation ;
- contrat d’apprentissage ;
- dispositif Pro-A.

Les contrats de professionnalisation, d’apprentissage et le dispositif Pro-A sont destinés à favoriser l’insertion, la réinsertion professionnelle, l’évolution, la promotion ou le maintien dans l’emploi de publics considérés comme prioritaires pour l’accès à la formation.

7.6.1. Contrat de professionnalisation

Conformément au code du travail et à l’annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires, les personnes âgées de 18 ans à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d’un contrat de professionnalisation ;

Certaines personnes de plus de 26 ans peuvent également bénéficier d’un contrat de professionnalisation conformément aux textes légaux en vigueur (demandeurs d’emploi, etc.).

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, la formation se déroule obligatoirement dès le début du contrat.

Le formulaire CERFA “contrat de professionnalisation” doit être adressé à l’OPCO EP dans les 5 jours qui suivent l’embauche.

L’entrée en formation externe doit se faire au plus près de la date d’embauche.

Les actions d’évaluation et d’accompagnement ainsi que les enseignements généraux et professionnels sont mis en œuvre par un organisme de formation agréé par la CPNEFP. Ils sont d’une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à

150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation. Cette durée peut toutefois être portée au-delà de 25 %, sans pouvoir être supérieure à 35 % pour les personnes qui visent des formations diplômantes ayant un lien avec les métiers de la branche (titre assistant dentaire, CQP aide dentaire et diplôme de secrétaire technique option santé de l'UNAPL).

L'OPCO EP est informé des conditions exposées ci-dessus.

Pendant la durée du contrat, les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent une rémunération égale à 90 % du Smic, ceux âgés de plus de 26 ans perçoivent une rémunération égale au Smic en vigueur.

7.6.2. Contrat d'apprentissage

Conformément au code du travail et à l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires, les personnes âgées de 18 ans à 29 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Certaines personnes de plus de 30 ans peuvent également bénéficier d'un contrat d'apprentissage conformément aux textes légaux en vigueur (demandeurs d'emploi, etc.)

Le formulaire CERFA "contrat d'apprentissage" doit être adressé à l'OPCO EP dans les 5 jours qui suivent l'embauche.

Le stagiaire dispose de 3 mois pour débiter sa formation théorique.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, les salariés perçoivent une rémunération telle que définie par la législation en vigueur :

Situation	18-20 ans	21-25 ans	26-29 ans révolus
1 ^{re} année	43 % Smic	53 % Smic	100 % Smic
2 ^{de} année	51 % Smic	61 % Smic	100 % Smic

7.6.3. Dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Le dispositif de reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) permet à leurs bénéficiaires, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. La Pro-A s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF. Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de promotion professionnelle ou de reconversion.

Le parcours de formation dans le cadre de la Pro-A alterne enseignements théoriques et activité professionnelle. Il associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques ;
- des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Il est mis en œuvre conformément aux dispositions de l'accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), étendu par arrêté du 6 novembre 2020 et du code du travail.

Pendant la durée de la formation, le stagiaire percevra sa rémunération habituelle.

Article 7.7 | Organisation de l'enseignement dans le cadre de l'alternance

7.7.1. Formation d'assistant dentaire

La formation pour obtenir le titre d'assistant dentaire est régie par le décret n° 2016-1646 du 1^{er} décembre 2016 relatif aux modalités d'exercice de la profession d'assistant dentaire et l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

La formation se déroule en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage, d'un dispositif Pro-A ou du CPF.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un titre ou diplôme de niveau 3 (ancien niveau V).

La durée de formation conduisant au titre d'assistant dentaire est de dix-huit mois.

Elle comporte 1 878 heures d'enseignement dont 343 heures de formation théorique et 1 535 heures de formation pratique.

La formation est organisée conformément au référentiel de formation en annexe III de l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

L'enseignement comprend huit unités d'enseignement (UE), dispensées sous forme de cours magistraux, de travaux dirigés et de travaux pratiques et d'un stage de 35 heures.

Formation théorique dite externe

La formation externe est délivrée par un organisme de formation agréé par la CPNEFP.

Les 343 heures sont réparties en 8 UE capitalisables pendant la durée du contrat suivant les modalités définies par l'arrêté 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire.

Les UE sont réparties comme suit :

Unité	Dénomination	Durée
UE1	Préambule à la formation d'assistant dentaire	14 heures
UE2	Relation-communication-éducation et promotion de la santé	35 heures
UE3	Gestion du risque infectieux et entretien de matériel	49 heures
UE4	Gestion-transmission suivi du dossier patient	77 heures
UE5	Assistance au praticien	84 heures
UE6	Examens complémentaires – Gestes et soins d'urgence	42 heures
UE7	Traçabilité et risques professionnels	21 heures
UE8	Organisation du travail – Pluriprofessionnel – Accompagnement des personnes en formation et en intégration	7 heures théorie + 35 heures de stage dans d'autres structures de soins et de prévention
	Évaluation	14 heures
Total		343 heures + 35 heures de stage

Formation pratique dite interne

La formation interne s'effectue en milieu professionnel.

Elle peut être réalisée dans les cabinets dentaires ou stomatologiques libéraux ou dans les centres de santé, les maisons de santé pluridisciplinaires, les pôles de santé,

les établissements de santé ou centres de soins assurant un service d'odontologie ou de stomatologie ou de chirurgie maxillo-faciale.

Les 1 500 heures de formation interne se répartissent comme suit :

- 304 heures de formation pratique interne avec le tuteur, contrôlée par l'organisme de formation ;
- 1 196 heures de travail en autonomie.

Elle se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation en collaboration avec le tuteur désigné dans la convention de formation établie entre le centre de formation et l'employeur.

Stage de 35 heures

Un stage de 35 heures est intégré dans l'UE 8.

Il doit être réalisé dans une structure différente de celle où le stagiaire suit la formation pratique.

Ce peut être un centre hospitalier, un centre de soins, un cabinet dentaire avec une autre spécialité que celui du suivi de la formation pratique, un Ehpad, une PMI, un foyer médicalisé ayant un lien avec la santé dentaire etc.

Une convention quadripartite (employeur, stagiaire, organisme de formation et établissement de stage) doit être signée.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient du même cursus de formation de 1 878 heures sur 18 mois permettant d'obtenir le titre d'assistant dentaire.

Pour bénéficier d'une durée suffisante de formation interne, ne sont admis en formation que les stagiaires dont le contrat de travail prévoit une durée de travail égale ou supérieure à 25 heures hebdomadaires.

Les heures de formation sont réparties comme suit :

Dénomination	Durée
Formation théorique (UE 1 à 8) + évaluation	343 heures
Formation interne avec le tuteur (contrôlé par l'organisme de formation)	304 heures
Stage pratique	35 heures
Total formation contrôlée par l'organisme de formation	718 heures
Travail en autonomie	1 196 heures
Total	1 878 heures

Conditions de validation

Le titre d'assistant dentaire s'obtient par la validation de l'ensemble des UE de la formation externe et des compétences acquises en formation clinique.

En cas d'échec :

- échec à une UE :

En cas d'échec à une seule UE le stagiaire bénéficie d'une session de rattrapage. La présentation à l'épreuve de rattrapage n'entraîne aucun frais supplémentaire pour l'employeur ou le stagiaire.

Le rattrapage peut se faire en dehors du contrat de formation en alternance ;

- échec à plusieurs UE :

En cas d'échec à plusieurs UE ou lorsque le rattrapage n'a pas été validé, le stagiaire doit se réinscrire et suivre l'ensemble des UE non validés avec les frais correspondants. Dans ce cas, il doit être lié par un contrat de formation en alternance.

Les modalités de la formation seront fixées soit par un avenant à la convention de formation professionnelle initiale soit par la signature d'une nouvelle convention de formation professionnelle.

Les stagiaires sont autorisés à tripler le parcours de formation.

Prolongation exceptionnelle du temps de formation

En cas d'absence prolongée et dûment justifiée, dans le cas où des UE ne sont pas validées pendant la durée de l'action de formation, le stagiaire bénéficie d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

Non validation

Si à l'issue du cursus de formation, le stagiaire n'a pas validé la totalité des UE et n'a donc pas acquis le titre d'assistant dentaire, les parties signataires conviennent que les unités validées sont conservées pendant 5 ans après le début de la formation.

Si à l'issue de la formation engagée pour l'obtention du titre d'assistant dentaire (cursus initial et/ou complémentaire), le stagiaire n'ayant pas validé les UE 2, 5, 6 et 8 constitutifs du titre d'assistant dentaire mais pouvant justifier de la validation des unités 1, 3, 4 et 7 permettant l'obtention du certificat de qualification d'aide dentaire, peut demander à la CPNEFP, la délivrance de l'équivalence du certificat correspondant.

7.7.1.1. Co-financement via le CPF

Le salarié peut mobiliser son CPF pour financer une partie de sa formation.

Dans cet objectif, l'employeur peut abonder le compte CPF du salarié.

7.7.2. Formation d'aide dentaire

La formation se déroule en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou du dispositif Pro-A.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un diplôme ou d'une qualification de niveau 3 minimum ou titulaires d'une équivalence délivrée par la CPNEFP.

La durée de formation conduisant au certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire est de douze mois.

La formation comporte 345 heures, définies par le référentiel de formation et d'emploi réparties en :

- 195 heures de formation externe dans un organisme de formation agréé par la CPNEFP,
- 150 heures de formation interne.

Formation théorique dite externe

Les 195 heures de formation sont réparties en 4 UE capitalisables pendant la durée du contrat de professionnalisation ou dispositif Pro-A suivant les modalités définies par la CPNEFP.

Les UE sont réparties comme suit :

Unité	Dénomination	Durée
UE1	Préambule à la formation d'aide dentaire	14 heures
UE3	Gestion du risque infectieux et entretien de matériel	49 heures
UE4	Gestion-Transmission suivi du dossier patient	77 heures
UE6	Gestes et soins d'urgence -AFGSU 1	14 heures
UE7	Traçabilité et risques professionnels	21 heures

Unité	Dénomination	Durée
UE2	Relation-Communication	14 heures
	Évaluation	6 heures
Total		195 heures

Formation pratique dite interne

La formation interne s'effectue en milieu professionnel.

Elle peut être réalisée dans les cabinets dentaires ou stomatologiques libéraux ou dans les centres de santé, les maisons de santé pluridisciplinaires, les pôles de santé, les établissements de santé ou centres de soins assurant un service d'odontologie ou de stomatologie ou de chirurgie maxillo-faciale.

Pour bénéficier d'une durée suffisante de formation interne, ne sont admis en formation que les personnels dont le contrat de travail prévoit une durée de travail égale ou supérieure 21 heures hebdomadaires.

Conditions de validation

Le certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire s'obtient par la validation de l'ensemble des UE de la formation externe et des compétences acquises en formation clinique.

En cas d'échec :

– échec à une UE :

En cas d'échec à une seule UE le stagiaire bénéficie d'une session de rattrapage. La présentation à l'épreuve de rattrapage n'entraîne aucun frais supplémentaire pour l'employeur ou le stagiaire.

Le rattrapage peut se faire en dehors du contrat de formation en alternance ;

– échec à plusieurs UE

En cas d'échec à plusieurs UE ou lorsque le rattrapage n'a pas été validé, le stagiaire doit se réinscrire et suivre l'ensemble des UE non validés avec les frais correspondants. Dans ce cas, il doit être lié par un contrat de formation en alternance.

Les modalités de la formation seront fixées soit par un avenant à la convention de formation professionnelle initiale soit par la signature d'une nouvelle convention de formation professionnelle.

Les stagiaires sont autorisés à tripler le parcours de formation.

Prolongation exceptionnelle du temps de formation

En cas d'absence prolongée et dûment justifiée, dans le cas où des UE ne sont pas validées pendant la durée de l'action de formation, le stagiaire bénéficie d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

Non validation

Si à l'issue du cursus de formation, le stagiaire n'a pas validé la totalité des UE et n'a donc pas acquis le CQP d'aide dentaire, les parties signataires conviennent que les unités validées sont conservées pendant 5 ans après le début de la formation.

7.7.2.1. Évolution vers le titre d'assistant dentaire

Le certificat de qualification professionnelle d'aide dentaire peut permettre l'évolution vers le titre d'assistant dentaire suivant les modalités définies par la CPNEFP et sous réserve de la validation des UE 2,5,6 et 8.

Si le salarié a plus d'un an d'ancienneté en tant qu'aide dentaire, une dispense de l'UE 8 est accordée.

7.7.3. Formation de secrétaire technique, option santé (RNCP19175 07-08-2018)

La formation s'effectue en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Pour pouvoir accéder à la formation, la durée du travail prévue au contrat doit être au minimum de 21 heure hebdomadaire.

Le cursus de formation se déroule suivant les modalités définies par le référentiel de formation et de certification mis en place par l'UNAPL, détenteur du titre "Secrétaire technique" inscrit au RNCP (arrêté du 3 novembre 2008, *Journal officiel* du 16 novembre 2008) et suivant les modalités et conditions définies à l'article 5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Article 7.8 | Plan de développement des compétences

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques. Pour cela, il doit leur proposer des formations prévues dans le cadre du plan de développement des compétences.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail.

Le plan de développement des compétences distingue deux types d'actions de formation :

- actions de formation obligatoires ou nécessaires (conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction) : elles figurent à l'annexe 1 de la convention collective nationale des cabinets dentaires ;
- actions de formation non obligatoires (autres).

Actions de formations obligatoires

La formation obligatoire consiste à acquérir des compétences pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié. Si le salarié n'est pas tenu d'utiliser directement ces compétences acquises dans le cadre de ses fonctions, ces dernières doivent correspondre à une évolution prévue ou à une modification de ses fonctions dans le cadre de son contrat de travail.

L'action de formation se déroule obligatoirement pendant le temps de travail.

L'employeur qui souhaite que le salarié bénéficie de ce type de formation n'a pas à obtenir son accord.

Elle constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien intégral de la rémunération du salarié par l'employeur.

Actions de formations non obligatoires

Cette formation consiste à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à utiliser s'il reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise.

Elle se déroule pendant ou hors temps de travail.

L'employeur qui souhaite que le salarié bénéficie de ce type de formation doit obligatoirement obtenir l'accord écrit de ce dernier, qu'elle ait lieu pendant ou hors temps de travail.

Le refus d'une formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Si la formation est suivie pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est intégralement maintenue par l'employeur.

À l'initiative du salarié, les actions de développement des compétences non obligatoires peuvent être effectuées dans le cadre du CPF.

Les actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont mises en œuvre conformément aux dispositions du code du travail.

La CPNEFP communique annuellement à l'OPCO EP les actions prioritaires retenues dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 7.9 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires rappellent que tout diplôme, certificat, ou titre professionnel, enregistré auprès de l'organisme compétent, doit comporter un dispositif d'accès par validation des acquis de l'expérience.

7.9.1. Public concerné

Toute personne répondant aux conditions d'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience mis en place par la branche professionnelle.

7.9.2. Statut du stagiaire

Le stagiaire engagé dans le dispositif entre dans le champ de la formation professionnelle continue et bénéficie donc d'une assimilation avec les actions de formation prévues par le code du travail.

Le stagiaire engagé dans le dispositif de validation des acquis de l'expérience assiste le chirurgien-dentiste dans la mesure de ses compétences en vue de compléter son parcours d'expérience ou de formation.

7.9.3. Congé pour VAE

Le salarié engagé dans un dispositif de VAE peut demander à son employeur, un congé pour préparer celui-ci (dossier de candidature, participation éventuelle aux épreuves de validation).

La durée maximale de ce congé spécifique rémunéré par l'employeur est de 24 heures de temps de travail effectif (consécutives ou non).

Le congé pour VAE est demandé par le salarié dans les conditions définies par le code du travail.

7.9.4. Mise en œuvre du dispositif de VAE

Les frais afférents à la mise en œuvre du dispositif sont pris en charge par l'OPCO EP, selon les modalités définies par la CPNEFP.

À l'issue de son parcours de VAE, pour suivre les actions de formation préconisées par le jury, le stagiaire a la possibilité d'utiliser son CPF, ou de suivre ces actions dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les parties signataires délèguent à la CPNEFP, la mise en œuvre du dispositif.

Article 7.10 | Dispositif d'accompagnement professionnel

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'un observatoire prospectif des métiers des qualifications interprofessionnel, conformément à ce qui est défini dans l'accord collectif UNAPL modifiant l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle dans les professions libérales du 28 octobre 1992 dénommé OMPL.

Cet observatoire est géré par l'OPCO EP.

Dans ce cadre, la CPNEFP lui confie le soin de collecter et regrouper toutes les données relatives à la branche professionnelle.

L'observatoire met à disposition de la CPNEFP ses informations afin de proposer des pistes de réflexion concernant l'état général de l'emploi et des qualifications et des évolutions dans la branche professionnelle.

La CPNEFP peut diligenter toute étude auprès de l'observatoire dans l'intérêt de la branche professionnelle.

Article 7.11 | *Négociation périodique*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des cabinets dentaires délègue à la CPNEFP, l'actualisation des objectifs et des priorités de la branche, en matière de formation professionnelle, au moins tous les 4 ans, par avenant éventuel au présent accord.

Dans ce cadre, La CPNEFP peut s'appuyer sur les travaux de l'OMPL.

Article 7.12 | *Primauté de l'accord*

Les parties signataires du présent accord décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble de ses dispositions. Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires n'ont pas la possibilité de déroger par accord d'entreprise à celles-ci. »

Article 2 | *Durée et modalités d'entrée en vigueur*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 3 | *Extension*

Le présent avenant sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 4 | *Révision. Dénonciation*

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

Fait à Paris, le 20 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

IDCC : 1672 | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2022-42
du 29 octobre 2022**

NOR : ASET2251267Z

Page 19 :

Au lieu de :

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

IDCC : 315 | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Avenant du 27 septembre 2022

à l'accord du 24 juin 2013
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2251267M

IDCC : 315

Lire :

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

IDCC : 1672 | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Avenant du 27 septembre 2022

à l'accord du 24 juin 2013
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2251267M

(Le reste sans changement.)

Avenant n° 60 du 20 septembre 2022
relatif au droit syndical en entreprise et au comité social et économique

NOR : ASET2251510M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un arrêté du 1^{er} août 2019, publié au *JO* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 juin 2020, un avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Le présent avenant a pour objet d'instaurer des dispositions conventionnelles relatives au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel au sein des entreprises FSJT et des PACT ARIM relevant de la branche HLA.

Convaincus, qu'un dialogue social en entreprise est primordial, les partenaires sociaux souhaitent d'une part intégrer un texte conventionnel sur ces sujets au sein de la branche mais aussi d'autre part donner les moyens nécessaires aux différentes parties concernées pour obtenir un dialogue social dynamique et enrichi.

La volonté des négociateurs vise également à permettre aux très petites entreprises de la branche de mettre en place du dialogue social avec plus de souplesse et plus adaptée à leur typologie.

C'est en visant ces objectifs précis que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent avenant.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs et ceux des personnels des PACT et ARIM relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

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

Article 2 | Objet

Le présent avenant révisé les dispositions du titre III et IV de la convention collective nationale HLA. Par ailleurs, il supprime les articles 6, 7 et 8 de la CCN des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278).

Article 3 | Dialogue social en entreprise

Les dispositions de l'article 3.2 de la convention collective nationale HLA sont remplacées par les dispositions ci-après.

Article 3.1 | Droit syndical

L'article 3.2 de la CCN est remplacé comme suit :

« Article 3.2 | Droit syndical en entreprise

3.2.1. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est garanti dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions légales.

3.2.1.1. Collectes de cotisations. Diffusion de tracts et publications

Il peut être procédé à la distribution de tracts et publications à vocation syndicale dans l'enceinte de l'entreprise et notamment à l'issue de réunions professionnelles.

Les organisations syndicales peuvent diffuser des publications et des tracts à chaque salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires

3.2.1.2. Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée, sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications de l'institution représentative du personnel. L'emplacement des panneaux d'affichage est de la responsabilité de l'employeur qui doit respecter l'accessibilité à tout salarié.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

La transmission de ces communications syndicales se fait dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

3.2.1.3. Local et moyens de fonctionnement

Les conditions matérielles de fonctionnement des activités syndicales (local utilisé, espace de rangement, téléphone, fax, ordinateur, etc.) seront négociées entre la direction et les organisations syndicales.

3.2.1.4. Heures d'information syndicale

Chaque membre du personnel pourra disposer de 7 heures par an rémunérées comme temps de travail pour participer à des réunions à l'initiative des organisations syndicales, dont la direction de l'organisme ou de l'établissement devra être informée.

3.2.1.5. Protection légale

Les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et relatives à l'exercice du droit syndical.

3.2.1.6. Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

3.2.2. Les délégués syndicaux

3.2.2.1. Désignation des délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue ou ayant constitué une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

- dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés, le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :
 - de 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;
 - à partir de 50 salariés : la législation en vigueur s'applique selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du code du travail, dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique.

Le cadre de la désignation ainsi que les conditions de désignation sont celles prévues par les règles du code du travail.

3.2.2.2. Moyens des délégués syndicaux

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 6 à 10 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 heures par mois en plus de son crédit d'heures au titre du comité social et économique ;
- dans les entreprises de 11 à 20 salariés : 3 heures par mois ;
- dans les entreprises de 21 à 49 salariés : 6 heures par mois ;
- dans les entreprises de 50 et plus : dispositions légales.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en plus du crédit d'heures, le délégué syndical dispose d'un crédit supplémentaire annuel d'heures de 6 heures pour la préparation des négociations annuelles. La répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 6 heures se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Des modalités différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise. Ce crédit est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour les prises de mandat en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

3.2.2.3. Valorisation des parcours syndicaux

Les partenaires sociaux affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales qui doivent trouver résonance dans le parcours professionnel.

En conséquence, ils souhaitent que le parcours syndical soit mieux reconnu dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle du salarié.

Pour cela, ils confirment leur volonté d'instaurer des dispositions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours syndical.

La valorisation des compétences des représentants du personnel et militants syndicaux fait l'objet d'une reconnaissance dans le cadre d'une certification officielle. Cette certification atteste et reconnaît l'expérience acquise au cours du ou des mandats.

Le représentant du personnel et le militant syndical, à l'issue de son mandat, quel qu'il soit, peut bénéficier d'une VAE (avec accompagnement) afin de valider les compétences acquises dans l'exercice de ses fonctions. Afin de favoriser cette valorisation, les partenaires sociaux de la branche consacreront chaque année une enveloppe via les fonds conventionnels de la formation professionnelle. Le montant ainsi que les modalités d'accès seront décidés dans le cadre de la CPNEF.

Mise en place d'entretiens de début et de fin de mandats

À la suite de sa désignation par une organisation syndicale, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical.

Cet entretien a pour objectif de faire un point sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et sur les conditions matérielles d'exercice du mandat. Le délégué syndical peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical. Cet entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. »

Article 3.2 | La négociation en entreprise

Il est créé un article 3.6 au sein de la convention collective.

« Article 3.6 | La négociation en entreprise

Il est rappelé que quel que soit la taille de l'entreprise, des accords d'entreprises peuvent être négociés au sein de l'entreprise. Les parties, les conditions de négociations selon la taille de la structure ainsi que les conditions de validité des accords négociés sont fixées selon les dispositions légales et réglementaires.

Les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions de la convention collective sauf dans les matières prévues aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail. Pour ces matières, l'accord d'entreprise se limitera à prévoir des garanties équivalentes ou plus favorables.

Les accords d'entreprise doivent être déposés auprès de la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS) dans le ressort de laquelle ils ont été conclus et remis au conseil de prud'hommes du lieu de leur conclusion par la partie la plus diligente.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la convention collective, tous les accords d'entreprises y compris les procès-verbaux de désaccords, doivent être transmis par voie dématérialisée à l'adresse suivante : cppni@branche-hla.fr. »

Article 4 | Le comité social et économique (CSE)

Le titre IV intitulé « Institutions représentatives du personnel » de la convention collective HLA est remplacé comme suit :

« Titre IV Le comité social et économique

Article 4.1 | Mise en place du CSE

Dans les établissements occupants au moins 11 salariés, il sera mis en place un comité social et économique dans les conditions prévues dans le code du travail.

En outre, dans les établissements occupants au moins 6 salariés pendant 12 mois consécutif, un comité social et économique peut être mis en place, à la demande de l'employeur, d'un ou plusieurs salariés ou d'une organisation syndicale. Dans ce cas, l'employeur doit informer obligatoirement, par écrit, l'ensemble des salariés de cette possibilité de mise en place. Les membres du CSE bénéficieront des droits et protections légaux.

Le calcul des effectifs, l'organisation matérielle et le déroulement auront lieu conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord conclu avec le délégué syndical, cet accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article 4.2 | *Composition et durée du mandat*

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 10 salariés : un membre titulaire et un suppléant ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour une durée de 4 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de mandat inférieure à 4 ans sans pouvoir être inférieure à 2 ans.

Article 4.3 | *Fonctionnement*

4.3.1. Crédit d'heures

Les dispositions légales relatives au fonctionnement du CSE sont prévues aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 6 à 10 salariés : 2 heures par mois ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur ou accord d'entreprise plus favorable.

Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit supplémentaire annuel d'heures fixé à 6 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 6 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le membre de la délégation du personnel au CSE. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour l'exercice d'un mandat pris en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Ce crédit supplémentaire d'heures n'est pas cumulable avec celui prévu à l'article 3.2.2.2 de la CCN.

Lorsque les représentants sont des salariés embauchés dans le cadre d'une convention de forfait jours, le crédit d'heures est regroupé en ½ journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié. Une ½ journée correspond à 4 heures de mandat.

Les heures de délégation peuvent être reportées et utilisées cumulativement au cours de l'année civile. Cette règle ne doit pas conduire le représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois ½ le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Lorsqu'il souhaite les cumuler, le représentant en informe l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se répartir les heures de délégation dont ils disposent entre eux. Cette répartition ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois ½ le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Les membres concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation sauf cas d'urgence.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Pour l'exercice de leur fonction, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts

nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, le ou les membre(s) suppléant(s) participe(nt) aux réunions du CSE et ce temps de réunion est également payé comme du temps de travail effectif.

4.3.2. Dispositions particulières dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou son représentant. Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, se réunir.

4.3.3. Dispositions particulières dans les entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce local doit permettre au CSE d'effectuer des réunions avec le personnel.

Sur convocation de l'employeur ou de son représentant, dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE se réunit au moins 6 fois par an dont au moins 4 des réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par la majorité des élus titulaires du CSE.

L'ordre du jour est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la réunion.

4.3.4. Commissions du CSE

Des commissions spécifiques du CSE devront être mises en place selon l'effectif de la structure et ce conformément aux dispositions légales en vigueur.

Concernant la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), il est rappelé les responsabilités importantes de l'employeur et les enjeux majeurs de ces sujets. L'employeur peut, par accord d'entreprise, prévoir des crédits d'heures supplémentaires pour traiter spécifiquement de ces sujets.

Article 4.4 | Attributions

Les attributions du CSE sont celles prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4.5 | Budget œuvres sociales

Pour l'ensemble des entreprises et ce peu importe son effectif, des négociations doivent se tenir chaque année sur la détermination d'un montant d'une contribution d'œuvres sociales.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés et plus :

- si cette contribution était forfaitaire, son montant ne pourrait être inférieur à l'enveloppe dédiée antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte ;
- si cette contribution était calculée sur un taux notamment sur la masse salariale brute, ce taux ne pourrait être inférieur à celui existant avant l'entrée en vigueur du présent texte.

De même, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Article 4.6 | Formation des membres de la délégation du personnel au CSE

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel au CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Article 4.7 | Information sur les dispositions conventionnelles

L'employeur est tenu de fournir à tous les nouveaux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme un exemplaire de la présente convention collective nationale à jour à la date de la remise.

En outre, chaque année, à la date anniversaire de la première remise, l'employeur est tenu de fournir aux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme les textes complémentaires modifiant la présente convention collective nationale. »

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 6 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il devra faire l'objet d'un bilan trois ans après son extension.

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

Article 7 | Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 20 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 2 du 11 mai 2022
à l'avenant n° 39/2019 du 20 mars 2019
relatif à la mise en place du dispositif Pro-A

NOR : ASET2251500M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNAS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile a signé en mars 2019 l'avenant n° 39/2019 visant à mettre en place le dispositif Pro-A institué par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

En vertu de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, l'avenant n° 39/2019 sur la Pro-A a été agréé en juillet 2019.

L'ordonnance du 21 août 2019 est venue modifier le dispositif de reconversion ou promotion par alternance. Ainsi, un accord de branche étendu est désormais nécessaire pour déterminer les certifications professionnelles éligibles dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance. Par ailleurs, l'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Le présent avenant vient modifier l'avenant n° 1 à l'avenant n° 39/2019 visant à mettre en place le dispositif Pro-A au regard de la nouvelle doctrine préconisée par la DGEFP notamment concernant la liste des certifications éligibles à ce dispositif.

Article 1^{er}

L'article 21 du titre VI relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21.1 | *Principes généraux et bénéficiaires*

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié 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.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou promotion par alternance concerne au sein de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 21.2 | *Durée de la Pro-A*

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à vingt-quatre mois pour tous les salariés de la branche.

Pour les publics spécifiques cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Article 21.3 | *Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance*

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décident de rendre éligibles prioritairement les certifications professionnelles suivantes :

- le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ;
- le titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF) ;
- le diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) ;
- le diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) ;
- le diplôme d'État d'infirmier (DEI) ;
- le titre professionnel responsable et coordinateur de services à domicile (RCSAD).

En complément, les partenaires sociaux de la branche de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décident de rendre éligibles l'ensemble des certifications reconnues par la branche :

- le Bac pro accompagnement, soins et services à la personne (ASSP) ;
- Bac pro services aux personnes et aux territoires (SAPAT) ;
- le BEPA services aux personnes ;
- le BEPA, option économie familiale et rurale ;
- le CAP agricole services aux personnes et vente en espace rural (SAPVER) ;
- le CAP accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) ;

- le CAP assistant technique en milieu familial et collectif (ATMFC) ;
- le titre complet employé familial ;
- le brevet d'aptitudes professionnelles d'assistant animateur technicien de la jeunesse et des sports (BAPAAT) ;
- la mention complémentaire aide à domicile (MCAD) ;
- le diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DE AP) ;
- le diplôme d'État de moniteur éducateur (DE ME) ;
- le diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DE EJE) ;
- le diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DE ES) ;
- le diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DE CESF) ;
- le BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social (SP3S) ;
- le certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) ;
- le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).

La reconversion ou promotion par alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile rappelle que 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 cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, peuvent être portés au-delà de 25 % et au maximum jusqu'à 2 200 heures y compris les périodes de stages externes, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée, pour l'ensemble des certifications professionnelles visées aux 1^{er} et 2^e alinéa du présent article.

Article 21.4 | *Prise en charge financière*

Les actions de reconversion ou de la promotion par alternance seront financées par l'opérateur de compétence désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- des frais pédagogiques ;
- des frais annexes ;
- de la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance comprenant la rémunération et les charges sociales.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO Cohésion sociale et des règles de péréquation de France compétences. »

Article 2 | *Date d'entrée en vigueur. Agrément*

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Il annule et remplace l'avenant n° 1 du 8 juillet 2020 dans toutes ses dispositions.

Article 3 | *Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 11 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : **3090** | **SPECTACLE VIVANT**
(Entreprises du secteur privé)

Avenant du 24 novembre 2022
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} décembre 2022

NOR : ASET2251476M

IDCC : 3090

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

SNES ;
PRODISS ;
SMA ;
FSICPA ;
SCÈNES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SIA UNSA ;
SNAPAC CFDT ;
SFA CGT ;
SNAM CGT
SYNPTAC CGT ;
UNSA spectacle ;
FCCS CFE-CGC ;
FNSAC CGT ;
F3C CFDT ;
SNAPSA CFE-CGC ;
SNACOPVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

1. Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux « employeurs » s'engagent à communiquer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plu-

sieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.

2. Au regard des disparités, voire des inégalités salariales entre les femmes et les hommes révélées par le rapport de branche, les membres de la CPPNI s'engagent à :

- diligenter une étude portant sur ces écarts salariaux, financée par les organisations d'employeurs, pour en identifier les causes ;
- rouvrir les négociations salariales sur ce point précis ;
- mettre en œuvre des actions concrètes dans le même but.

Cette étude s'inscrira dans le cadre du « Plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma ».

3. Les partenaires sociaux rappellent qu'un accord signé le 1^{er} juillet 2021 modifie jusqu'au 30 juin 2022, les dispositions de l'article 1.6 de l'annexe I de la présente convention concernant les artistes-interprètes, de la manière suivante :

- exploitation continue : à partir de 4 représentations incluses par semaine (au lieu de 5 incluses) ;
- minimum hebdomadaire de rémunération garantie aux artistes-interprètes : 5 fois le minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi (au lieu de 7 fois).

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé conviennent par ailleurs de l'ouverture prochaine d'un groupe de travail paritaire relatif aux salaires minimaux des artistes-interprètes/théâtre (annexe 1) intégrant la question de la rémunération des répétitions.

4. Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

5. Les partenaires sociaux conviennent que cette grille de salaires constitue la NAO au titre de 2022.

Clauses communes

■ Grille de salaires minimaux emplois techniques.

■ Grille de salaires minimaux emplois administratifs et commerciaux.

En application du titre VI « Grilles des emplois. Classification. Salaires ».

(Voir page suivante.)

Grille de salaires minimaux emplois techniques

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) Infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 h
	Régie	Son	Lumière	Plateau. Piste. Décors. Structure	Costumes	Video – Images			
Cadres Groupe 2	Directeur(trice) technique	Concepteur(trice) du son	Concepteur(trice) lumière/Éclairagiste	Décorateur(trice)/ Architecte-décorateur(trice) Scénographe	Costumier(ière) – ensemblier(ière) Chef costumier(ière) Concepteur(trice) des costumes Concepteur(trice) coiffure, per- ruques Concepteur(trice) maquillages, masques	Réalisateur(trice) pour dif. Intégrée au spectacle Ingénieur(e) du son vidéo Chef opérateur(trice)	Directeur(trice) technique site Régisseur(euse) général(e) site	16,65	2 524,88
Cadres Groupe 3	Conseiller(ière) technique							14,16	2 147,59

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) Infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 h
	Régie	Son	Lumière	Plateau. Piste. Décors. Structure	Costumes	Video – Images			
Agents de maîtrise	Régisseur(euse)				Réalisateur(trice) coiffure, per-ruques				
	Régisseur(euse) d'orchestre				Réalisateur(trice) costumes				
	Régisseur(euse) de production	Régisseur(euse) son (*)	Régisseur(euse) lumière (*)		Réalisateur(trice) maquillages, masque	Cadreur(euse)			
	Conseiller(ière) tech. Effets spéciaux	Opérateur(trice) son			Responsable costumes	Monteur(euse)			
	Concepteur(trice) artificier(ière)	Preneur(euse) de son	Chef Électricien(ne)	Chef machiniste	Responsable costumes	Opérateur(trice) image/pupitre(euse)	Chef de la sécurité		
	Régisseur(euse) plateau (*)	Technicien(ne) console	Pupitre(euse)	Régisseur(euse) plateau (*)	Responsable Couture	Opérateur(trice) vidéo	Chef d'équipe site	13,25	2 009,47
	Régisseur(euse) son (*)	Sonorisateur(trice)	Technicien(ne) CAO-PAO	Chef monteur(euse) de structures			Régisseur(euse) de site		
	Régisseur(euse) lumière (*)	Réalisateur(trice) son	Opérateur(trice) lumière	Ensemblier(ière) de spectacle	Chef habilleur(euse)	Régisseur(euse) audiovisuel(le)			
	Régisseur(euse) de scène	Monteur(euse) son			Chef Couturier (ière)				
	Régisseur(euse) de chœur				Chef atelier de costumes				

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) Infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 h
	Régie	Son	Lumière	Plateau. Piste. Décors. Structure	Costumes	Video – Images			
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur(euse) adjoint(e)			Accessoiriste					
	Technicien(ne) de maintenance en tournée et festival			Accessoiriste-constructeur(trice)					
				Accrocheur(euse) – rigger					
				Assistant(e) décorateur(trice)					
				Cintrier(ère)	Coiffeur(euse)/ Posticheur(euse)				
				Constructeur(trice) décors et struct.	Couturier(ère) G1		Technicien(ne) visuel site		
				Menuisier(ère) de spectacle	Maquilleur(euse)		Électricien(ne) site		
				Peintre décorateur(trice)	Modiste de spectacles	Technicien(ne) vidéo			
	Technicien(ne) de pyrotechnie	Technicien(ne) son	Électricien(ne)	Sculpteur(trice) de spectacle	Modiste de spectacles	Projectionniste	Monteur(euse) de structure site	11,88	1 802,64
	Technicien(ne) effets spéciaux	Technicien(ne) instruments	Technicien(ne) lumière	Serrurier(ère) de spectacle	Perruquier(ère)	Technicien(ne) prompteur(euse)	Serrurier(ère) site		
	Artificier(ère)	Accordeur(euse)		Staffeur(euse)	Plumassier(ère) de spectacles		Tapissier(ère) site		
	Technicien(ne) groupe électrogène			Constructeur(trice) machiniste	Tailleur(euse)				
				Tapissier(ère) de spectacle	Costumier(ère) (spectacle en tournée)				
				Machiniste					
				Technicien(ne) de structures					
				Monteur(euse) de structures					
				Monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacles					
				Nacelliste de spectacles					
				Technicien(ne) hydraulique					

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) Infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 h
	Régie	Son	Lumière	Plateau. Piste. Décors. Structure	Costumes	Video – Images			
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur(euse)/ souffleur(euse)	Poursuiveur(euse)	Peintre Cariste de spectacles Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière)	Habilleur(euse) – Couturier(ière) Habilleur(euse) – perruquier(ière) Couturier(ière)		Agent(e) de sécurité Peintre site Cariste Site Chauffeur(euse) Électricien(ne) d'entretien	11,36	1 723,43
Employés				Garçon (Fille) de piste Soigneur(euse) d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleur(euse) – repasseur(euse) Repasseur(euse)-lingier(ère)-retoucheur(euse)		Manutentionnaire Coursier(ière) Personnel d'entretien de véhicule	11,22	1 701,34
<p>Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus usitée.</p> <p>(*) Les régisseurs(euses) sont répertoriés en double dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.</p> <p>(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.</p> <p>(***) Sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1 « Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie cadre groupe 3.</p>									

Grille de salaires minimaux emplois administratifs et commerciaux

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière Gestion de la structure	Filière Création. Production	Filière Accueil. Commercialisation Communication [1]	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151,67 h
Cadres Groupe 1	Directeur(trice) général(e), Directeur(trice) Directeur(trice) délégué(e) Administrateur(trice) général(e), secrétaire général(e) Directeur(trice) administratif(ive) et financier(ière)	Directeur(trice) artistique Directeur(trice) musical(e)		3 399,76
Cadres Groupe 2	Directeur(trice) adjoint(e) Administrateur(trice) Directeur(trice) ressources humaines Directeur(trice) de salle de cabarets Responsable administratif(ve) et financier(ière)	Directeur(trice) de production Directeur(trice) artistique de la production Directeur(trice) musical(e) de la production Administrateur(trice) de production Administrateur(trice) de tournées Administrateur(trice) de diffusion	Directeur(trice) de communication et/ou relations publiques Directeur(trice) commercial(e)	Échelon 1 = 2 692,00 Échelon 2 = 2 803,04 Échelon 3 = 2 914,11 Échelon 4 = 3 025,16 Échelon 5 = 3 136,22
Cadres Groupe 3	Chef comptable Administrateur(trice) délégué(e)	Conseiller(ière) artistique	Cadre commercial(e)	Échelon 1 = 2 361,32 Échelon 2 = 2 472,39 Échelon 3 = 2 583,44 Échelon 4 = 2 694,49 Échelon 5 = 2 805,54

Niveaux de qualification	Filière Gestion de la structure	Filière Création. Production	Filière Accueil. Commercialisation Communication [1]	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151,67 h
Agents de maîtrise	Comptable principal(e) Comptable unique Responsable administratif(ve) Secrétaire de direction Assistant(e) de direction Webmaster	Programmateuse(trice) Coordinateur(trice) Chargé(e) de production Chargé(e) de diffusion Répétiteur(trice)	Responsable relations presse et/ou communication Attaché(e) de presse, attaché aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	Échelon 1 = 1 994,43 Échelon 2 = 2 066,62 Échelon 3 = 2 144,36 Échelon 4 = 2 207,67 Échelon 5 = 2 272,08
Employés Qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur(trice) artistique du (de la) chorégraphe du (de la) directeur(trice) musical(e) du (de la) metteur(se) en scène Copiste Attaché(e) de production, attaché(e) de diffusion Souffleur(euse)	Chef contrôleur(euse) Chargé(e) de commercialisation Responsable placement	Échelon 1 = 1 803,07 Échelon 2 = 1 856,64 Échelon 3 = 1 910,20 Échelon 4 = 1 956,44 Échelon 5 = 2 014,19
Employés Qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent(e) informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil	Échelon 1 = 1 706,91 Échelon 2 = 1 734,76 Échelon 3 = 1 783,97 Échelon 4 = 1 786,09 Échelon 5 = 1 817,44

Niveaux de qualification	Filière Gestion de la structure	Filière Création. Production	Filière Accueil. Commercialisation Communication [1]	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151,67 h
Employés	Employé(e) de bureau	Coursier(ière)	Caissier(ière)/caissier(ière) de location	Échelon 1 = 1 701,34 Échelon 2 = 1 706,93 Échelon 3 = 1 712,53 Échelon 4 = 1 718,12 Échelon 5 = 1 723,71
	Standardiste		Contrôleur(euse)/agent(e) de contrôle et d'accueil	
	Agent(te) d'entretien/maintenance		Agent(e) de vestiaire et d'accueil/hôte(esse), hôte(esse) d'accueil	
	Gardien(ne) théâtre et lieu de spectacle		Agent(e) de placement et d'accueil	
			Vendeur(euse) de produits dérivés	
			Agent(e) de billetterie et d'accueil	
			Distributeur(trice) tracteur(euse), afficheur(euse)	
			Employé(e) de catering	
<p>Échelon 1 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans. Échelon 2 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans. Échelon 3 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans. Échelon 4 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans. Échelon 5 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans.</p> <p>[1] Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille. En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2.</p>				

Annexe 1

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes).
- Grille de salaires minimaux habilleurs(euses)-couturiers(ières)-maquillage.

En application du titre VI des clauses communes et du titre VII de l'annexe 1.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique (annexe 1).

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Théâtre	Exploitation continue			Exploitation discontinue (hors tournée) [3]			
	Forfait mensuel pour les petits lieux (cf. art. I-6, a et c)	- de 400 places	+ de 400 places	Nb de représentations par mois		- de 400 places	+ de 400 places
		Cachet [2]	Cachet [2]	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16	De 12 à 16
Débutants(tes) et doublures	1 701,34	62,61	62,61	103,99	98,21	81,96	92,88
Rôles de - de 100 lignes	1 701,34	81,96	91,06	126,11	112,23	96,76	102,28
Rôles de + de 100 lignes	1 701,34	91,06	99,68	167,94	149,06	113,28	134,19

(En euros.)

Théâtre musical. Comédie musicale. Opérette et autres spectacles	1 à 7		8 à 16	Exploitation continue [2]	Salaire mensuel [4] pour 24 rep.	Salaire mensuel [5] pour 151,67 h
Comédien(ne) 1 ^{er} rôle/1 ^{er} (1 ^{re}) chanteur(euse) soliste	171,05		158,02	124,60	2 843,25	2 990,51
Comédien(ne) 2 nd rôle	137,06		122,34	104,21	2 187,38	2 501,15
Comédien(ne)	124,60		113,28	93,34	1 949,49	2 229,29
Artiste chorégraphique 1 ^{er} rôle	171,05		154,06	124,60	2 775,28	2 990,51
Artiste chorégraphique 2 nd rôle	159,72		140,46	104,21	2 476,23	2 501,15
Artiste chorégraphique d'ensemble	137,06		122,34	93,34	2 187,38	2 229,29
Artiste lyrique 1 ^{er} emploi	171,05		158,02	124,60	2 775,28	2 990,51
Artiste lyrique 2 nd emploi/Chanteur	137,06		122,34	104,21	2 187,38	2 501,15
Choristes de plateau	96,19		85,37	78,28	1 701,34	1 830,39
Doublure	96,19		85,37	76,27	1 657,64	1 830,39

Théâtre musical. Comédie musicale. Opérette et autres spectacles		1 à 7	8 à 16	Exploitation continue [2]	Salaire mensuel [4] pour 24 rep.	Salaire mensuel [5] pour 151,67 h
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties...)		171,05	158,02	113,28	2 843,25	2 718,64
1 ^{er} assistant(e) des attractions		96,19	85,37	78,28	1 701,34	1 830,39
Autre assistant(e)		84,00	77,94	76,17	1 701,34	1 781,21
Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.						

(En euros.)

Artistes musiciens(ennes) et orchestre		1 à 7	8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel [4] pour 30 rep.	Salaire mensuel [5] pour 151,67 h
Chef d'orchestre		249,21	203,90	175,58	3 511,58	3 624,86
Musicien(ne)		167,65	147,36	129,71	2 854,31	2 945,20
Musicien(ne) d'orchestre < 10 musiciens et chœurs		167,65	147,36	129,71	2 854,31	2 945,20
Musicien(ne) d'orchestre > 10 musiciens et chœurs		124,88	124,88	124,88	2 504,44	2 605,37
Chœurs d'orchestre		124,88	124,88	124,88	2 504,44	2 605,37

Service de répétition (6)	44,82
---------------------------	-------

- [1] On entend par débutants(tes), les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur.
- Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.
- [2] Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum.
- [3] L'exploitation est discontinu lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

- [2] et [3] sous réserve des dispositions de l'accord du 1^{er} juillet 2021, modifiant jusqu'au 30 juin 2022 l'annexe 1 de la CCSVP de la manière suivante :
- exploitation continue : à partir de 4 représentations incluses par semaine (au lieu de 5 incluses) ;
 - minimum hebdomadaire de rémunération garantie aux artistes-interprètes : 5 fois le minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi (au lieu de 7 fois).
- [4] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.
- [5] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.
- Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.
- [6] Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens(nes) précisées dans l'annexe 1.

Techniciens(nes)		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de + de 500 places
Cadres	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général(e), décorateur(trice), scénographe, concepteur(trice) du son, ingénieur(re) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(re) du son-vidéo, chef opérateur(trice)	Par heure 14,16 € Par mois 2 147,59 €	18,06 € 2 738,80 €	22,44 € 3 404,14 €
	Agents de maîtrise Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, pupitreur(euse), monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image, pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité	Par heure 13,69 € Par mois 2 076,84 €	14,85 € 2 252,02 €	18,06 € 2 738,80 €
Employés qualifiés	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, machiniste, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, tapissier(ière) de spectacle, technicien(ne) de plateau, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de spectacle, technicien(ne) hydraulique, technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), pompier(ière) civil	Par heure 12,45 € Par mois 1 888,96 €	12,45 € 1 888,96 €	14,38 € 2 181,27 €
	Employés Technicien(ne) groupe électrogène, prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, agent(e) de sécurité	Par heure 11,57 € Par mois 1 754,16 €	11,57 € 1 754,16 €	12,12 € 1 838,18 €

Habilleurs(euses). Couturiers(ières). Maquillage		
Cadres Costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure/perruques, concepteur(trice) maquillage/masques	Par heure Par mois	15,99 € 2 425,51 €
Agents de maîtrise Réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturier(ière), chef habilleur(euse)	Par heure Par mois	14,84 € 2 250,33 €
Employés qualifiés Coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière), maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), habilleur(euse)-couturier(ière)	Par heure Par mois	13,69 € 2 076,84 €
Employés Habilleur(euse)-repasseur(euse)/repasseur(euse)-lingère-retoucheur(euse)	Par heure Par mois	12,45 € 1 888,96 €

■ Indemnité de « feu de participation au jeu » :

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à : 19,61 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à : 26,50 €.

Le technicien ou le régisseur recevra une indemnité de « feu de participation au jeu » lorsqu'il lui est demandé de participer au spectacle au-delà du simple exercice de sa fonction.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à : 15,37 €.

Le taux de l'indemnité journalière de bleu est porté à : 1,06 €.

Accueil		
Employés	Par heure	11,22 €
Ouvreur(euse) postier, contrôleur(euse)	Service de 3 h	33,65 €
Caissier(ère)	Par mois	1 701,34 €

Annexe 2

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes création/production.
- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes en tournée.
- Indemnités de répétition.
- Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes) création/production.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes) en tournée.

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 2.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles (annexe 2).

Artistes-interprètes. Création-production

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22^e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (titre II-5, art. 1^{er} et 2 titre II annexe musique).

(En euros.)

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1 ^{res} parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	95,10	86,93	1 701,34
	Groupe constitué d'artistes solistes	95,10	86,93	1 701,34
	Choriste	95,10	86,93	1 701,34
	Danseur(euse)	95,10	86,93	1 701,34

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	139,15	123,61	110,96	2 219,15
	Groupe constitué d'artistes solistes	123,61	110,96	98,89	1 718,36
	Choriste dont la partie est intégrée au score du chef d'orchestre	121,87	109,23	97,64	1 943,18
	Choriste	98,11	87,52	78,18	1 701,34
	Danseur(euse)	98,11	87,52	76,66	1 701,34

Artistes musiciens(nes). Création-production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1^{er} du II-5, annexe musique).

(En euros.)

	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1] dans les salles d'une capacité maximale de 300 places [ou 1 ^{res} parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée (*)]	114,43	99,77	1 893,46
(*) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II-3, article 4.3 de l'annexe musique : 114,43 euros. [1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.			

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1]		167,65	147,36	129,67	2 854,30
Comédies musicales/orchestres > 10 musiciens(ennes)	Engagement < 1 mois	124,89	124,89	124,89	
	Engagement > 1 mois				2 491,98
[1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable. Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.					

(Voir page suivante.)

Comédies musicales/Spectacles de variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale d'un mois (art. 2 du II-5, annexe musicale).

(En euros.)

	1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
1 ^{er} chanteur(euse) soliste/1 ^{er} rôle	171,05	154,06	138,76	2 775,28
Chanteur(euse) soliste/2 nd rôle	137,07	122,33	109,31	2 187,37
Choriste	96,18	85,37	83,90	1 701,34
1 ^{er} danseur(euse) soliste/1 ^{er} rôle	171,05	154,06	138,76	2 775,28
Danseur(euse) soliste/2 nd rôle	159,72	140,46	124,04	2 476,23
Art. chorégraphique d'ensemble	137,07	122,33	109,31	2 187,37
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	171,05	158,02	142,17	2 843,25
Artiste dramatique, comédien/1 ^{er} rôle	171,05	158,02	142,17	2 843,25
Doubleur	96,18	85,37	76,27	1 701,34
1 ^{er} assistant(e) des attractions	93,34	84,24	78,28	1 701,34
Autre assistant(e)	83,99	77,94	76,17	1 701,34

Comédies musicales/Spectacles de variétés (en tournée)

(En euros,)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1 ^{er} Chanteur(euse) soliste/1 ^{er} rôle	204,46	182,95	164,82	3 291,82
Chanteur(euse) soliste/2 nd rôle	164,25	145,00	129,70	2 595,18
Choriste	114,41	100,82	90,49	1 807,63
1 ^{er} danseur(euse) soliste/1 ^{er} rôle	204,47	182,95	164,82	3 291,82
Danseur(euse) soliste/2 ^d rôle	190,87	167,09	146,69	2 937,27
Artiste chorégraphique d'ensemble	164,25	145,00	129,70	2 595,18
Artiste de music-hall, illusionniste	204,47	182,95	164,82	3 291,82
1 ^{er} assistant(e) des attractions	111,01	99,68	89,93	1 798,52
Autre assistant(e)	100,19	89,75	83,26	1 701,34

Spectacles de variétés/Concerts (en tournée)

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels [1])					
Chanteur(euse) soliste	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Groupe constitué d'artistes solistes	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Choriste	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Danseur(euse)	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	167,94	149,06	134,19	119,64	2 814,47
Groupe constitué d'artistes solistes	149,06	132,75	120,01	110,23	2 343,11
Choriste dont la partie est intégrée au score	145,30	129,28	117,84	114,99	2 299,63
Choriste	117,31	104,36	95,74	88,31	1 825,70
Danseur(euse)	117,31	104,36	95,74	88,31	1 825,70
[1] En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II-3, art. 4.3 : 114,43 euros.					

[1] En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II-3, art. 4.3 : 114,43 euros.

(En euros.)

Artistes musiciens(nes)	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties [3] et spectacles promotionnels [4]	116,67	101,95		1 925,71
Autres salles	169,32	148,85	131,01	2 882,85
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens(nes)				
Engagement < 1 mois	126,14	126,14	126,14	
Engagement > 1 mois		–	–	2 504,44
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II-5, art. 1 ^{er}).				
[2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.				
[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II-3, art. 4.1).				
[4] En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II-3, art. 4.3) : 114,43 euros.				
En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				

(Voir page suivante.)

Indemnités de répétition

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	100,90 €
	Service isolé de 3 heures	70,14 €
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	11,96 €

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

Indemnité journalière : 100,70 euros.

Chambre et petit-déjeuner : 66,78 euros.

Chaque repas principal : 16,96 euros.

(Voir page suivante.)

Salaires production/création/salles (hors tournée)

(En euros.)

Techniciens(nes)		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr2) > 300 places	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général(e), concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice), costumes, concepteur(trice) coiffure perruques, concepteur(trice), maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	18,35	2 783,27
Cadres (Gr 2) < 300 places		16,65	2 525,57
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, Régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	15,52	2 353,76
Agent de maîtrise < 300 places		13,25	2 010,14
Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Régisseur(euse) adjoint(e), technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien, technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	12,97	1 967,18
Employés qualifiés (Gr1) < 300 places		11,89	1 803,07

Techniciens(nes)		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Employés qualifiés (Gr 2) > 300 places	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	12,12	1 838,69
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places		11,54	1 750,08
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le (la) salarié(e) pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

(En euros.)

Techniciens(nes) en tournée		Salaire horaire (*)	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général(e), concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, per-ruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	19,26	2 920,72
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	16,43	2 491,20
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	14,16	2 147,58
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturière, habilleur(euse)-perruquière, couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	13,03	1 975,79

[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le (la) salarié(e) pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

[*] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le (la) salarié(e) pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

Annexe 3

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes « troupe constituée ».
- Grille de salaires minimaux Artistes-interprètes « hors troupe constituée ».
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes).
- Grille de salaires minimaux salle/Cuisine/Plonge.

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 4.7 de l'annexe 3.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets (annexe 3).

(Voir page suivante.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	106,75	165,48	104,00	145,59	2 634,37	3 688,11	3 161,24
Capitaine niveau 2	97,86	151,70	95,32	133,45	2 414,84	3 380,77	2 897,80
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	89,40	138,57	87,08	121,91	2 206,03	3 088,45	2 647,23
Danseurs(euses) de revue	83,42	129,29	80,91	113,75	2 061,60	2 886,25	2 473,92
Autres artistes de revue	81,04	125,61	78,94	110,51	2 002,01	2 802,83	2 402,43
Chanteur(euse)	108,61	168,34	105,79	148,09	2 680,59	3 752,82	3 216,70
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	108,61		105,79		2 680,59		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	108,61	168,34	105,79	148,09	2 680,59	3 752,82	
Musicien(ne) dîner + 1 ^{er} show	0,00	168,34	0,00	148,09		3 752,82	
Musicien(ne) dîner + 2 shows	0,00	227,27	0,00	200,00		5 072,31	
Attraction/artiste de variété	108,61	168,34	105,79	148,09	2 680,59	3 752,82	3 216,70
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	114,38	177,30	111,42	155,98	2 822,35	3 951,33	3 386,84
Capitaine niveau 2	105,14	162,98	102,40	143,38	2 594,29	3 632,07	3 113,18

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	95,78	148,47	93,31	130,62	2 363,48	3 308,95	2 836,21
Danseurs(euses) de revue	87,08	134,98	84,81	118,75	2 148,56	3 007,98	2 578,27
Autres artistes de revue	84,76	131,38	82,55	115,57	2 091,32	2 927,86	2 509,60
Chanteur(euse)	115,56	179,12	112,55	157,57	2 851,08	3 991,51	3 421,31
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	117,85	0,00	114,77	160,69	2 907,60		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	117,85	0,00	114,77	160,69	2 907,60	4 070,70	
Musicien(ne) dîner + 1 ^{er} show	0,00	179,12		160,69		4 070,70	
Musicien(ne) dîner + 2 shows	0,00	240,80		216,72		5 489,95	
Attraction/artiste de variété	117,85	182,65	114,77	160,69	2 907,60	4 070,70	3 489,16

(Voir page suivante.)

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Pour les artistes poly compétents(tes) la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public.

Prime de capitaine remplaçant(e) :

■ Salles avoisinant 300 places au maximum :

– niveau 1 : une représentation 17,25 € ; deux représentations 24,13 € ;

– niveau 2 : une représentation 8,63 € ; deux représentations 12,07 €.

■ Salles dépassant 300 places :

– niveau 1 : une représentation 18,10 € ; deux représentations 25,36 € ;

– niveau 2 : une représentation 9,04 € ; deux représentations 12,68 €.

■ Répétition d'entretien :

Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 44,86 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	1 à 7	8 à 15	16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum			
Danseurs(euses) solistes et autre artiste de cabaret soliste	89,40	86,58	84,83
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	83,60	81,81	80,17
Artiste de variété/attraction pour 40 min [1]	92,89	84,98	83,27
pour 60 min [1]	115,55	105,72	103,60
pour 80 min [1]	137,28	125,62	123,09
Chanteur(euse) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	104,00	95,16	93,25
Musicien(ne)	104,00	95,16	93,25
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs(euses) solistes	113,93	104,23	102,14
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	103,20	94,42	92,52
Artiste de variété/attraction pour 40 min [1]	144,00	131,75	129,12
pour 60 min [1]	195,09	178,51	174,93
pour 80 min [1]	225,61	206,42	202,29
Chanteur(euse) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	124,75	114,15	111,86
Musicien(ne)	124,75	114,15	111,86
[1] Temps de travail effectué sur scène.			

Grille de salaires minimaux techniciens

Régie/Plateau

(En euros.)

Fonction	Niveau de qualification	Jauge									
		- 300				300 à 700				700	
		Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois de travail 0 à 2 h
Directeur(trice) technique	Cadre groupe 2				22,55	24,80	3 419,58	3 517,35	23,45	25,79	3 556,24
Régisseur(euse) général(e)	Cadre groupe 2	16,99	2 577,15	2 650,83	21,42	23,56	3 249,17	3 342,06	22,27	24,50	3 377,79
Régisseur(euse) de scène											
Connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	16,32	2 475,86	2 546,65	18,13	19,94	2 749,17	2 827,77	18,85	20,73	2 858,49
Chef machiniste	Agent de maîtrise	16,43	2 491,94	2 563,19	18,06	19,87	2 739,53	2 817,85	18,79	20,67	2 850,46
Régisseur(euse) son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	14,72	2 233,10	2 296,95	16,20	17,82	2 456,57	2 526,80	16,84	18,53	2 554,64
Régisseur(euse) (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	13,03	1 975,86	2 032,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Fonction	Niveau de qualification	Jauge									
		- 300					300 à 700				
		Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures de 0 à 2 h	Heures	Mois	Mois de travail 0 à 2 h
Régisseur(euse) adjoint, sous-chef machiniste, électricien(ne) spectacle, électricien(ne) site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	12,17	1 845,64	1 898,41	13,40	14,74	2 032,14	2 090,24	13,94	2 114,13	2 174,57
Brigadier(ière)	Employés qualifiés groupe 2	11,96	1813,49	1 865,34	13,31	14,64	2 019,28	2 077,01	13,85	2 101,27	2 161,35
Manutentionnaire, personnel entretien	Employés	11,85	1 797,41	1 848,80	13,09	14,40	1 985,51	2 042,27	13,61	2 064,29	2 123,30
Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales. Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaires 0 heure – 2 heures est majoré de 10 %. Nota 3 : pour qu'un salarié ait la qualification sous-chef il doit avoir obligatoirement un chef.											

Costumes

(En euros.)

Fonction	Niveau de qualification	Jauge									
		- 300					300 à 700				
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h
Costumier(ière) [1]	Cadre Groupe 2	16,65	18,32	2 525,70	2 597,91	18,51	20,36	2 807,05	2 887,30	19,25	21,17
Chef habilleur(euse) chef couturier	Agent de maîtrise	13,25	14,58	2 009,63	2 067,09	14,72	16,20	2 233,10	2 296,95	15,31	16,84
Couturier(ière) senior (G1)	Employé Groupe 1	11,91	13,11	1 807,06	1 858,72	13,23	14,55	2 006,41	2 063,77	13,74	15,11
Couturier(ière)	Employé Groupe 2	11,61	12,77	1 760,25	1 810,57	12,34	13,57	1 871,37	1 924,87	12,84	14,12
Habilleur(euse)	Employé	11,22	12,34	1 701,69	1 750,34	12,22	13,44	1 853,69	1 906,68	12,71	13,98
Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.											
[1] Costumière : responsable création des costumes.											

Grille de salaires salle/cuisine/plonge

(En euros.)

Niveau de qualification	Échelon	Salaire contrats de plus de 6 heures semaine		Salaire contrat de 6 heures semaine
		Taux horaire	Salaire mensuel base 151,67 h	Taux horaire
Cadres groupe 1		19,73	2 991,87	21,7
Cadres groupe 2		16,25	2 464,56	17,87
Cadres groupes 3		13,95	2 115,69	15,34
Agents de maîtrise	1	11,91	1 807,02	13,11
	2	12,10	1 835,96	13,32
Employés qualifiés groupe 1	1	11,69	1 773,26	12,86
	2	11,79	1 787,73	12,97
Employés qualifiés groupe 2	1	11,39	1 728,25	12,53
	2	11,54	1 750,75	12,7
Employés	1	11,21	1 700,92	12,34
	2	11,31	1 715,38	12,44

Annexe 4

**Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabarets avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals)
et clauses générales de la convention collective visant les déplacements**

■ Grille de salaires minimaux artistes-interprètes en tournée.

■ Grille de salaires minimaux techniciens(nes) en tournée.

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 4.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

(Voir page suivante.)

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal [4]	188,04	170,58	152,89	132,46	2 827,13
Rôle de plus de 100 lignes [2]	167,94	149,06	134,20	104,42	2 283,12
Rôle de 1 à 100 lignes [2]	126,11	112,22	102,28	91,92	1 953,72
Figurant(e)	104,00	98,21	92,89	85,80	1 794,68
Diseur(euse), conteur(euse)	167,94	149,06	134,20	104,42	2 283,12
Artiste lyrique					
1 ^{er} rôle	209,02	192,17	174,19	146,50	3 122,92
Second rôle	167,94	149,06	134,20	104,42	2 283,12
Artiste des chœurs	115,26	104,00	94,30	83,85	1 791,12
Artiste chorégraphique					
Danseur(euse) soliste	188,04	170,58	152,89	132,46	2 827,13
Danseur(euse) du ballet	138,72	123,42	112,46	100,67	2 144,90
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	128,78	114,65	104,44	93,78	1 989,74
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	209,02	192,17	174,19	146,50	3 129,10
1 ^{er} assistant(e) des attractions	115,26	104,00	94,30	91,38	1 794,68
Autre assistant(e)	103,71	91,54	88,55	86,73	1 737,84

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste du cirque [3]					
Artiste de cirque	123,64	112,83	102,28	91,92	1915,42

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).

[2] La ligne s'entend de 32 lettres..

[3] Engagé(e) dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.

[4] Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.

■ Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus :

Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 104,21 euros, incluant un raccord d'une heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 services est fixée à 90,05 euros.

Le salaire minimum mensuel est fixé à 2 492,09 euros à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au *pro rata temporis*.

(Voir page suivante.)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1 ^{er} Chanteur(euse) soliste/1 ^{er} rôle	204,46	182,95	164,82	3 291,82
Chanteur(euse) soliste/2 nd rôle	164,25	145,00	129,70	2 595,18
Choriste	114,41	100,82	90,49	1 807,63
1 ^{er} danseur(euse) soliste/1 ^{er} rôle	204,47	182,95	164,82	3 291,82
Danseur(euse) soliste/2 ^d rôle	190,87	167,09	146,69	2 937,27
Artiste chorégraphique d'ensemble	164,25	145,00	129,70	2 595,18
Artiste de music-hall, illusionniste	204,47	182,95	164,82	3 291,82
1 ^{er} assistant(e) des attractions	111,01	99,68	89,93	1 798,52
Autre assistant(e)	100,19	89,75	83,26	1 701,34

Spectacles de variétés/concerts

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur(euse) soliste	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Groupe constitué d'artistes solistes	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Choriste	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Danseur(euse)	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	167,94	149,06	134,19	119,64	2 814,47
Groupe constitué d'artistes solistes	149,06	132,75	120,01	110,23	2 343,11
Choriste dont la partie est intégrée au score	145,30	129,28	117,84	114,99	2 299,63
Choriste	117,31	104,36	95,74	88,31	1 825,70
Danseur(euse)	117,31	104,36	95,74	88,31	1 825,70
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4). En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II-3, article 4.3, titre II de l'annexe musique : 114,43 euros.					

(En euros.)

Artistes musiciens(nes)	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties de spectacle [3]	116,67	101,95	–	1 925,71
Autres salles	169,32	148,85	131,01	2 882,85
Comédies musicales et orchestres de plus de 10				
Musiciens(nes)				–
Engagement < 1 mois	126,14	126,14	126,14	–
Engagement > 1 mois		–	–	2 504,44

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).

[2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II-3 de l'annexe musique : 114,43 euros.

(Voir page suivante.)

Spectacles de cabarets et de revues

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2
Capitaine niveau 1	123,12	190,85	119,92	167,89	3 037,73	4 252,83
Capitaine niveau 2	113,18	175,42	110,22	154,33	2 792,23	3 909,22
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	102,82	159,33	100,14	140,20	2 647,51	3 551,07
Danseurs(euses) de revue	93,92	145,36	91,48	127,44	2 305,81	3 228,12
Autres artistes de revue	91,41	141,01	89,03	124,03	2 244,38	3 142,16
Chanteur(euse)	125,60	194,69	122,33	171,26	3 099,03	4 338,62
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	128,10	–	124,76	174,67	3 160,46	–
Musicien(ne) accompagnant tout le show	128,10	–	124,76	174,67	3 160,46	4 424,68
Attraction/artiste de variété	128,10	198,55	124,76	174,67	3 160,46	4 424,68

(Voir page suivante.)

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

■ Prime de capitaine remplaçant(e) :

- niveau 1 : une représentation 17,78 € ; deux représentations 24,89 € ;
- niveau 2 : une représentation 8,88 € ; deux représentations 12,42 €.

■ Répétition d'entretien :

Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 44,86 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs(euses) solistes	122,90	112,42	110,14
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	111,31	101,83	99,79
Artiste de variété/attraction	Pour 40 min [1]	156,84	143,50
	Pour 60 min [1]	212,48	194,41
	Pour 80 min [1]	245,73	224,83
Chanteur(euses) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	135,87	124,33	121,84
Musicien(ne)	135,87	124,33	121,84
[1] Temps de travail effectué sur scène.			

■ Cachet de répétition applicable au 1^{er} décembre 2022 :

Le cachet de répétition est fixé à 89,63 euros (pour un ou deux services de répétitions de quatre heures dans la même journée).

Pour les musiciens(nnes), les jours de répétition seront rémunérés comme salaires sur la base définie en annexe.

■ Défraiements et indemnités :

■ Le montant des défraiements est de 100,70 € par jour :

soit chambre et petit déjeuner 66,78 € – chaque repas principal 16,96 €.

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

■ Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques :

Costume de ville : 8,65 €.

Tenue de soirée : 11,98 €.

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due : 254,97 €.

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Techniciens en tournée		Salaire mensuel (35 h hebdo)	Salaire horaire [*]
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général, concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	2 920,72	19,26
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), pupitreur(euse), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	2 491,20	16,43
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	2 147,58	14,16

Techniciens en tournée		Salaire horaire [*]	Salaire mensuel (35 h hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	13,03	1 975,79
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

Annexe 5

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

■ Grille de salaires minimaux artistes-interprètes.

■ Grille de salaires minimaux personnel technique.

En application du titre VI des clauses communes et des articles 3.4, 3.5 et 4.3 de l'annexe 5.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Artistes interprètes du cirque et musiciens(nes)

Exploitation des spectacles

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

Nombre de cachet par mois	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	112,18	102,15	1 832,81
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	123,64	110,02	1 915,42

Répétitions. Création

(En euros.)

Cachet de base par jour	102,15
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	59,73
Salaire mensuel	1 699,31

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,67 heures, pour un contrat d'une durée minimale d'un mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de salaires Personnels techniques

Niveaux de qualifications	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151 heures 67 minutes	Salaire horaire
Cadres Groupe 1	3 411,21 €	22,49 €
Cadres Groupe 2	2 810,84 €	18,53 €
Cadres Groupe 3	2 199,35 €	14,50 €
Agents de maîtrise	2 059,75 €	13,58 €

Niveaux de qualifications	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151 heures 67 minutes	Salaire horaire
Employés qualifiés Groupe 1	1 829,05 €	12,06 €
Employés qualifiés Groupe 2	1 734,10 €	11,43 €
Employés	1 701,34 €	11,22 €

Annexe 6

Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 3 de l'annexe 6.

Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4 h 00 indivisible) : 152,93 €.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurants(es) sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 91,06 € (pour un service de 4 h 00 indivisible).

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteurs qui leurs sont dus, lorsque des artistes-interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 226,56 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 101,95 € (service de 3 h 00).

Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 59,05 € (service de 3 h 00).

Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la convention collective du spectacle vivant privé, le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2022.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Fait à Paris, le 24 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3222 | **MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS
INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

Accord du 18 octobre 2022

relatif à la détermination des salaires minima et de la prime d'ancienneté

NOR : ASET2251516M

IDCC : 3222

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

UFME ;

UICB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

Article 2 | Salaires minima conventionnels mensuels

Les salaires minima conventionnels mensuels définis ci-après sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Emplois	Coefficient	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 679 €
N2 E1	115	1 680 €
N2 E2	120	1 685 €
N2 E3	125	1 690 €
N3 E1	135	1 697 €
N3E2	140	1 706 €
N3 E3	150	1 719 €
N4 E1	160	1 732 €
N4 E2	170	1 754 €
N4 E3	180	1 779 €
N5 E unique	190	1 949 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 694 €
N5 E2	190	1 771 €
N5 E3	210	1 930 €
N6 E1	230	2 107 €
N6 E2	265	2 404 €
N6 E3	300	2 720 €
N7 E unique	310	2 807 €
Cadres		
N7 E1	305	2 691 €
N7 E2	310	2 817 €
N8 E1	345	3 128 €
N8 E2	375	3 351 €
N8 E3	420	3 799 €
N8 E4	480	4 368 €

Article 3 | Prime d'ancienneté

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

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 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Date d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} décembre 2022.

Article 7 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 8 | Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 9 | Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 10 | Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Courbevoie, le 18 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

Base 151,67 heures.

Applicable à compter du 1^{er} décembre 2022.

A. Grille « Ouvriers » et « Employés »

(En euros.)

Emplois	Coefficient hiérarchique	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. Grille « Techniciens » et « Agents de maîtrise »

(En euros.)

Emplois	Coefficient hiérarchique	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE
SPÉCIALISÉ**
(12 janvier 2021)

Avenant n° 5 du 14 novembre 2022
relatif aux rémunérations

NOR : ASET2251514M

IDCC : 3237

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

Saveur commerce ;

FNSCMF ;

CCP ;

SCP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'accompagner les salariés fortement impactés par l'inflation et la conjoncture économique actuelle, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) se sont réunies le 12 septembre et le 11 octobre 2022 et ont négocié une augmentation des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 4 du 14 mars 2022 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 [art. 53.2 CCN])	1 687,81	11,13
E2	1 732,48	11,42
E3	1 751,88	11,55
E4	1 776,22	11,71
E5	1 803,68	11,89
E6	1 824,65	12,03
E7	1 874,32	12,36
AM1	2 278,39	15,02
AM2	2 347,66	15,48
C1	2 844,68	18,76
C2	3 192,41	21,05

Article 2 | Égalité professionnelle

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Dans l'attente de la négociation des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail inscrits à l'ordre du jour de l'agenda social de 2022/2023, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, ont souhaité prendre en compte dans cette négociation :

- l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

À cet effet, elles précisent que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

En outre, elles rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 3 | Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

Article 4 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1^{er} du titre 1^{er} de l'accord du 12 janvier 2021.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7 | Suivi de l'avenant

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

- chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
- en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 8 | Révision. Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

Article 9 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 | *Extension*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 8 du 29 novembre 2022

à l'accord du 27 novembre 2008
relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire
des salariés statutaires

NOR : ASET2251470M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'accord ») afin de mettre en place, au 1^{er} janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les salariés statutaires des industries électriques et gazières.

Le 8 octobre 2013, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant à effet du 1^{er} janvier 2014 visant à améliorer les garanties et à baisser temporairement (du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018) le niveau des cotisations via la mise en place d'un taux d'appel de 70 %.

Le 19 février 2016, un deuxième avenant a été signé par les partenaires sociaux à effet du 1^{er} avril 2016 visant à mettre à 0 le taux de cotisations jusqu'au 31 décembre 2016, dans le but de résorber une partie des excédents. Par ailleurs, et en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont engagés à mener des travaux ayant pour objectif un rééquilibrage plus global de la couverture, en agissant tant sur les prestations que sur les cotisations.

Le 6 décembre 2016, les partenaires sociaux ont signé un troisième avenant à durée déterminée du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017, afin de mettre en place un taux d'appel de 50 %. Toujours en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont également engagés à poursuivre les travaux sur la mise en place de nouvelles prestations en matière d'aide aux aidants.

Le 15 décembre 2017, les partenaires sociaux ont signé un quatrième avenant afin de mettre en place des garanties aide aux aidants, de revoir à la baisse le taux de cotisations contractuel et d'appliquer un taux d'appel de 60 % sur 3 ans afin de pouvoir ramener le niveau des réserves à un montant raisonnable d'ici la fin de l'année 2020.

Au 1^{er} janvier 2020, les partenaires sociaux ont signé un cinquième avenant pour revoir la règle relative au calcul du capital décès plancher.

Fin 2020, un sixième avenant a été signé pour permettre l'application, en 2021, d'un nouveau taux d'appel à hauteur de 50 %, de manière à résorber le niveau des réserves encore trop haut par rapport aux objectifs attendus. Dans le cadre de cet avenant, il a en outre été convenu que des travaux relatifs aux garanties aide aux aidants, et plus particulièrement au congé proche aidant, seraient menés courant 2021.

Fin 2021, un septième avenant a été signé pour améliorer à effet du 1^{er} avril 2022 la prise en charge des congés aidants en permettant notamment l'indemnisation du congé de proche aidant. Cet avenant a également mis en place pour l'année 2022, un nouveau taux d'appel à hauteur de 40 %, de manière à poursuivre la résorption des réserves. Enfin, cet avenant a permis de mettre en conformité la couverture de prévoyance avec les dispositions de l'instruction du 17 juin 2021 de la direction de la sécurité sociale, sur les cas de suspension du contrat de travail ouvrant droit au maintien obligatoire des régimes de prévoyance.

Fin 2022, l'analyse des comptes de résultats 2021 et des projections de réserves faites par les assureurs a mis en évidence que l'application d'un nouveau taux d'appel était nécessaire, pour poursuivre la résorption des excédents accumulés.

Par ailleurs, les organismes assureurs ont mis en évidence un décalage entre les dispositions prévues par l'accord collectif de branche de 2008 (et ses avenants) et les dispositions de la convention collective d'assurance s'agissant du montant de la majoration du capital décès pour enfant handicapé.

Dans ce contexte, les parties se sont réunies afin de mettre en place un nouveau taux d'appel sur l'année 2023 et revoir à la hausse le niveau de la majoration du capital décès pour enfant handicapé.

Article 1^{er} | *Objet du présent avenant*

Le présent avenant a pour objet de fixer un nouveau taux d'appel pour l'année 2023, de manière à poursuivre la résorption des excédents au niveau souhaité et de revoir le niveau de la majoration du capital décès pour enfant handicapé.

Article 2 | *Dispositions modifiées*

Article 2.1

L'annexe 1 de l'accord intitulé « Prévoyance complémentaire des salariés statutaires grille de prestations » est modifiée comme suit :

« La ligne « (100 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %) » est remplacée par les termes : « (160 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %) ».

L'article 6 de l'accord intitulé « Financement », est désormais rédigé comme suit :

« Article 6 | *Financement*

La couverture obligatoire de prévoyance complémentaire est financée par une cotisation assise sur la rémunération principale brute (hors rémunérations complémentaires), gratification de fin d'année comprise, constituant l'assiette des cotisations et des prestations du régime spécial vieillesse des industries électriques et gazières.

Cette cotisation s'élève à 0,686 % de l'assiette définie au paragraphe précédent. Elle se répartit entre une cotisation patronale (0,545 %) et une cotisation salariale (0,141 %).

En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

Pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 30 septembre 2023

Un taux d'appel (hors quote-part de la cotisation finançant l'aide aux aidants) de 40 % est appliqué, ramenant la cotisation globale à 0,302 %, soit un taux de cotisation employeur de 0,242 % et un taux de cotisation salariale de 0,06 %.

Pour la période du 1^{er} octobre 2023 au 31 décembre 2023

Le montant du taux d'appel de cotisation du 4^e trimestre 2023 sera déterminé dans le courant du 3^e trimestre 2023, en fonction du niveau des réserves constatées au 31 décembre 2022 et après validation de l'actuaire conseil de la branche, selon les modalités suivantes :

- si les réserves au 31 décembre 2022 sont supérieures à 27 M € : le taux d'appel à 40 % pourra être maintenu au 4^e trimestre 2023 ;
- si les réserves au 31 décembre 2022 sont comprises entre 21 M € et 27 M € : le taux appelé sera calculé pour le 4^e trimestre 2023 de telle sorte que la réserve à fin 2023 soit estimée à hauteur de 8 millions d'euros suivant la formule suivante : $\text{taux appel T4 2023} = 40 \% + (27 - X) / 6 * 60 \%$ ou $X = \text{réserves au 31 décembre 2022}$;
- si les réserves au 31 décembre 2022 sont inférieures à 21 M € : un retour au taux contractuel sera appliqué au 1^{er} octobre 2023.

Cet ajustement de taux d'appel du 4^e trimestre 2023 ne nécessitera pas la signature d'un avenant à l'accord de branche relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire des salariés statutaires des industries électriques et gazières, dès lors que cet ajustement est conforme aux dispositions du présent article.

À ce titre, le groupe de suivi visé à l'article 9 de l'accord vérifiera la conformité du taux d'appel du 4^e trimestre au regard des dispositions du présent article.

Le taux d'appel du 4^e trimestre 2023 cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2023.

Pour l'année 2024

À l'approche du terme de l'exercice 2023, le groupe de suivi visé à l'article 9 de l'accord déterminera, au regard des comptes de résultats, le taux d'appel permettant de garantir l'équilibre de la couverture. »

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Les stipulations du présent avenant entrent en vigueur :

- rétroactivement, à la date du 1^{er} janvier 2014 s'agissant de l'article 2.1 ;
- à compter du 1^{er} janvier 2023 s'agissant de l'article 2.2.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée sans préjudice des stipulations de l'article 2.2 du présent avenant.

Article 3.2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'ensemble des entreprises ou organismes dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières y compris les entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques les concernant.

Article 3.3 | Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3.4 | Révision et dénonciation

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

Article 3.5 | Procédure d'extension de l'avenant

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Prévoyance complémentaire des salariés statutaires

Grille de prestations

Prestations obligatoires	Décès non accidentel	Décès accidentel
Capitaux décès (le salarié statutaire peut librement désigner le bénéficiaire de ses capitaux décès) Le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale inférieure à 90 % du plafond annuel de la sécurité sociale x le temps de travail contractuel du salarié		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	200 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)	300 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)
Marié, vivant avec un partenaire de Pacs ou en concubinage	250 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)	350 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)
Majoration pour chaque enfant à charge	80 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris)	
Ex : 1 enfant	80 %	
2 enfants	160 % (160 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %)	
Garantie « double effet » en cas de décès des deux parents : En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans : – lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré ; – lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait accidentel générateur.	100 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris) (capital supplémentaire versé aux seuls enfants à charge)	
Rente d'éducation		
Rente d'éducation pour chaque enfant (sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial)	– 15 % de la rémunération principale annuelle brute (13 ^e mois compris) jusqu'à 15 ans inclus ; – 20 % entre 16 et 21 ans inclus ; – 20 % entre 22 et 25 ans inclus. Doublement de la rente d'éducation en cas de décès du père et de la mère (décès de l'agent postérieur au 1 ^{er} janvier 2009 et quelle que soit la date du décès de l'autre parent).	
Allocation décès		
Capital en cas de décès de l'assuré, de son conjoint (au sens large), d'un enfant à charge	1 plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au décès (à titre indicatif, 3 428 euros en 2022)	

Prestations obligatoires	Décès non accidentel	Décès accidentel
Prestations d'aide aux aidants		
Indemnité complémentaire à l'AJPP en cas de congé de présence parentale		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de présence parentale pour le salarié bénéficiant de l'AJPP	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPP)	
Indemnité complémentaire à l'AJAP en cas de congé de solidarité familiale		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de solidarité familiale pour le salarié bénéficiant de l'AJAP	Congé pris à temps plein ou à temps partiel	
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP)	
Indemnité complémentaire à l'AJPA en cas de congé de proche aidant		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de proche aidant pour le salarié bénéficiant de l'AJPA	Congé pris à temps plein	Congé pris à temps partiel ou de manière fractionnée
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA)	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100 % de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA)
Plateforme d'aide aux aidants		
Niveau 1 : accessible à tout type d'aidant	Prestation permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau de la sécurité sociale, de la branche ou de l'entreprise) de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.	
Niveau 2 : accessible aux aidants bénéficiant de l'AJAP, de l'AJPP ou de l'AJPA	Possibilité pour l'aidant de bénéficier de prestations individuelles (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement, en cas d'hospitalisation de la personne aidée...).	

Brochure : 3212 | Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Avenant n° 7 du 18 novembre 2022

à l'accord du 14 décembre 2015
relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires

NOR : ASET2251440M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim ;

CGT intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires. Cet accord a été modifié par six avenants datés du 30 septembre 2016, du 9 décembre 2016, du 6 octobre 2017, du 22 décembre 2017, 20 septembre 2019 et du 25 septembre 2020.

Dans le cadre du présent avenant, les parties signataires conviennent de réviser certaines stipulations de l'accord du 14 décembre 2015.

D'une part, par avenant n° 6 du 25 septembre 2020, les partenaires sociaux de la branche ont fixé le montant de la cotisation conventionnelle au régime collectif à 0,1400€/h de travail et, pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle, à 0,089€/h. Cet avenant donne la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, chaque année, le montant des cotisations appelées en minorant ou en majorant le montant des cotisations conventionnelles. Pour les années 2021 et 2022, les partenaires sociaux de la branche avaient

convenu, en accord avec les co-assureurs recommandés, de prolonger le taux d'appel appliqué depuis 2018.

Dans un contexte de déficit structurel du régime recommandé et afin de garantir un pilotage maîtrisé du régime, les partenaires sociaux ont mené une réflexion sur les mesures à prendre. Tenant compte du contexte économique actuel marqué par une forte inflation, les parties signataires décident de continuer à appeler, pour les 3 années à venir, auprès des salariés intérimaires et des entreprises, un montant de cotisations inférieur au montant des cotisations conventionnelles. Mais, en vue de s'inscrire dans une trajectoire de rétablissement à terme de l'équilibre financier du régime recommandé, le taux d'appel est réévalué. Les parties signataires conviennent, en conséquence, d'une augmentation progressive du taux des cotisations appelées sur les années 2023, 2024 et 2025, correspondant à une évolution de 5 % par an.

D'autre part, les parties signataires mettent à jour, par le présent avenant, l'accord de branche du 14 décembre 2015 pour tenir compte de l'instruction interministérielle de la direction de la sécurité sociale du 17 juin 2021 imposant le maintien des garanties de protection sociale complémentaire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu mais qui bénéficient d'un revenu de remplacement versé par leur employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, reclassement, mobilité, chômage intempérie, etc.) et une mise en conformité de l'accord de branche au plus tard le 31 décembre 2024. Conformément à cette instruction, un avenant au contrat de branche a été conclu entre les co-assureurs, AG2R Prévoyance et Apicil Prévoyance, et les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire pour garantir la mise en conformité, au 1^{er} janvier 2022, du contrat d'assurance recommandé à cette instruction interministérielle. Les conditions générales du régime obligatoire ont été mises à jour, à effet au 1^{er} janvier 2022, ainsi que la notice d'information à destination des salariés intérimaires.

Par avenant n° 6 du 25 septembre 2020, les partenaires sociaux de la branche avait déjà pris des mesures spécifiques visant à faire bénéficier les salariés intérimaires placés en activité partielle du maintien des garanties pendant tous les périodes où ils ne sont pas en activité, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées.

Par le présent avenant, les parties signataires du présent avenant étendent le maintien des garanties, sans versement de cotisation au titre des heures non travaillées, à l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur.

Les parties signataires précisent, en dernier lieu, que les modifications apportées par le présent avenant à l'accord du 14 décembre 2015 figurent en italique dans un souci de lisibilité.

Article 1^{er} | Révision de l'article 4 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail »

L'article 4 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires est modifié comme suit :

« Le bénéfice des garanties visées à l'article 10 est maintenu au profit des salariés intérimaires dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire par l'employeur, moyennant paiement des cotisations.

Lorsque la suspension du contrat de travail donne lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (activité partielle de longue durée, congé de reclassement, congé de mobilité, chômage intempérie, etc.), le salarié intérimaire bénéficie du maintien des garanties, sans versement des cotisations au titre des heures non travaillées. »

Les articles 4.1 et 4.2 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires sont inchangés.

Article 2 | Révision de l'article 9.4 « Montant de la cotisation »

Les parties signataires du présent avenant fixent le montant des cotisations appelées pour les années 2023, 2024 et 2025.

En conséquence, l'article 9.4 de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires est complété par trois nouveaux alinéas ainsi rédigés :

« Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023, seront : 0,1258 €/h de travail, et 0,0800 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2024, seront : 0,1322 €/h de travail, et 0,084 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations appelées, afférentes aux périodes d'emploi du 1^{er} janvier 2025 et jusqu'au 31 décembre 2025, seront : 0,1388 €/h de travail, et 0,0882 €/h de travail pour les salariés intérimaires relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle. »

Article 3 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant porte révision de l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires. Il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

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

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

Article 5 | Force obligatoire de l'accord de branche du 14 décembre 2015 et de ses avenants

L'accord du 14 décembre 2015 et ses avenants s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son 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.

Article 6 | Révision et dénonciation

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

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

Article 7 | Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 18 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

INDUSTRIES DE ROQUEFORT

Accord du 28 juin 2022
relatif aux salaires à compter du 1^{er} juillet 2022

NOR : ASET2251509M

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} juillet 2022

Valeur du point : 10,86030 €.

Smic : 10,85 €.

	À l'embauche	Du 4 ^e mois à la 2 ^e saison	De la 3 ^e à la 5 ^e saison	À partir de la 6 ^e saison	Conducteur de ligne	PCC	Labo, quai	Second	Chef équipe
Coefficient	167,00	178,00	178,50	184,00	185,00	186	188,5	189,5	194
Salaire de référence	1 813,67 €	1 933,13 €	1 938,56 €	1 998,30 €	2 009,16 €	2 020,02 €	2 047,17 €	2 058,03 €	2 106,90 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	12,55590 €	13,38294 €	13,42053 €	13,83405 €	13,90923 €	13,98442 €	14,17238 €	14,24757 €	14,58590 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	1 904,35 €	2 029,79 €	2 035,49 €	2 098,21 €	2 109,61 €	2 121,02 €	2 149,52 €	2 160,93 €	2 212,24 €
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures + ancienneté	475,74 €	507,08 €	508,50 €	524,17 €	527,02 €	529,87 €	536,99 €	539,84 €	552,66 €
Total mensuel en fin de saison	2 380,10 €	2 536,87 €	2 544,00 €	2 622,38 €	2 636,63 €	2 650,89 €	2 686,52 €	2 700,77 €	2 764,90 €
Paiement Bque Hres 22,59 heures	283,64 €	302,32 €	303,17 €	312,51 €	314,21 €	315,91 €	320,15 €	321,85 €	329,50 €
Total général	2 663,73 €	2 839,19 €	2 847,17 €	2 934,89 €	2 950,84 €	2 966,79 €	3 006,67 €	3 022,62 €	3 094,40 €

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} juillet 2022

Valeur du point : 10,86030 €.

Smic horaire : 10,85 €.

Smic mensuel = $151,67 \times 10,85 = 1\,645,62$ €.

Majoration horaire pour travail dans frigo^[1] : 0,76022€.

Coefficients	Pourcentage Ancienneté	Salaire mensuel de base	Prime d'ancienneté
CAT A			
	0,00	1 645,62 €	
CAT A1			
161	0,00	1 748,51 €	
CAT B			
169		1 835,39 €	
169	4,00%	1 835,39 €	73,42 €
169	8,00%	1 835,39 €	146,83 €
169	12,00%	1 835,39 €	220,25 €
169	16,00%	1 835,39 €	293,66 €
169	20,00%	1 835,39 €	367,08 €
CAT C			
171	0,00	1 857,11 €	
171	4,00%	1 857,11 €	74,28 €
171	8,00%	1 857,11 €	148,57 €
171	12,00%	1 857,11 €	222,85 €
171	16,00%	1 857,11 €	297,14 €
171	20,00%	1 857,11 €	371,42 €
CAT D			
175	0,00	1 900,55 €	
175	4,00%	1 900,55 €	76,02 €
175	8,00%	1 900,55 €	152,04 €
175	12,00%	1 900,55 €	228,07 €
175	16,00%	1 900,55 €	304,09 €
175	20,00%	1 900,55 €	380,11 €

[1] Concerne uniquement les entreprises qui n'ont pas opté pour un autre système de rémunération.

Coefficients	Pourcentage Ancienneté	Salaire mensuel de base	Prime d'ancienneté
CAT E			
180	0,00	1 954,85 €	
180	4,00%	1 954,85 €	78,19 €
180	8,00%	1 954,85 €	156,39 €
180	12,00%	1 954,85 €	234,58 €
180	16,00%	1 954,85 €	312,78 €
180	20,00%	1 954,85 €	390,97 €
CAT F			
185	0,00	2 009,16 €	
185	4,00%	2 009,16 €	80,37 €
185	8,00%	2 009,16 €	160,73 €
185	12,00%	2 009,16 €	241,10 €
185	16,00%	2 009,16 €	321,46 €
185	20,00%	2 009,16 €	401,83 €
CAT G			
190	0,00	2 063,46 €	
190	4,00%	2 063,46 €	82,54 €
190	8,00%	2 063,46 €	165,08 €
190	12,00%	2 063,46 €	247,61 €
190	16,00%	2 063,46 €	330,15 €
190	20,00%	2 063,46 €	412,69 €
CAT H			
200	0,00	2 172,06	
200	4,00 %	2 172,06	86,88 €
200	8,00 %	2 172,06	173,76 €
200	12,00 %	2 172,06	260,65 €
200	16,00 %	2 172,06	347,53 €
200	20,00 %	2 172,06	434,41 €
CAT I			
210		2 280,66	
210	3,00 %	2 280,66	68,42 €
210	6,00 %	2 280,66	136,84 €
210	9,00 %	2 280,66	205,26 €
210	12,00 %	2 280,66	273,68 €
210	15,00 %	2 280,66	342,10 €

Accord professionnel

INDUSTRIES DE ROQUEFORT

Avenant n° 38 du 28 juin 2022
relatif à la création de l'article 9.18 « Panier de jour »

NOR : ASET2251508M

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Création de l'article 9.18 « Panier de jour »

« Le personnel travaillant en horaires postés (travail en équipe successives alternantes) hors équipe de journée et de nuit, et qui effectue 6 heures de travail successives, bénéficiera d'un panier de jour fixé à 3 euros minimum par jour de travail. Si des dispositions prévoyant un panier de jour, s'appliquent déjà au sein des entreprises et sont plus favorables, ces dernières continueront à s'appliquer. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 28 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220500-001222

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
