



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2023-06**  
11 février 2023



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° 2023-06 du 11 février 2023

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° 2023-06.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-06 du 11 février 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Bourgogne-Franche-Comté) :</b> accord du 18 octobre 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> septembre 2022.....	7
<b>IDCC 184   Imprimerie de labeur :</b> accord du 18 janvier 2023 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> avril 2023.....	11
<b>IDCC 405   Médico-sociaux-établissements :</b> avenant n° 2 du 18 novembre 2022 à l'avenant n° 2-2020 du 11 décembre 2020 relatif à la mise en place d'un régime collectif de prévoyance obligatoire.....	13
<b>IDCC 405   Médico-sociaux-établissements :</b> avenant n° 04-2022 du 9 décembre 2022 relatif à la valeur du point et au salaire minimum garanti conventionnel.....	20
<b>IDCC 409   Bâtiment-Travaux publics (Limousin) :</b> dénonciation par lettre du 13 février 2018 de la FFB Nouvelle-Aquitaine des dispositions conventionnelles territoriales .....	22
<b>IDCC 478   Sociétés financières :</b> accord du 13 janvier 2023 relatif au télétravail.....	23
<b>IDCC 627-771-2389   Bâtiment. Travaux publics (La Réunion) :</b> accord régional du 25 novembre 2022 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	34
<b>IDCC 843   Boulangerie-pâtisserie-artisanale (Bouches-du-Rhône) :</b> avenant n° 15 du 7 novembre 2022 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille des salaires au 1 <sup>er</sup> novembre 2022.....	42
<b>IDCC 1353   Métallurgie (Dordogne) :</b> accord du 25 octobre 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2022 .....	45
<b>IDCC 1387   Métallurgie (Flandres) :</b> accord du 23 décembre 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	49
<b>IDCC 1396   Produits alimentaires élaborés. Industries :</b> accord n° 114 du 11 janvier 2023 relatif aux salaires minima à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023.....	54
<b>IDCC 1404   Tracteurs-matériels agricoles :</b> avenant n° 12 du 16 janvier 2023 relatif aux barèmes des salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2023.....	58
<b>IDCC 1480-3225   Presse magazine :</b> avenant n° 1 du 21 novembre 2022 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance.....	61
<b>IDCC 1527   Immobilier :</b> avenant n° 97 du 23 janvier 2023 relatif aux régimes prévoyance et remboursements de frais de santé .....	62

<b>IDCC 1596   Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne) : avenant n° 6 du 28 novembre 2022 relatif aux salaires minima.....</b>	64
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne) : avenant n° 6 du 28 novembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.....</b>	66
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : avenant du 5 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2023.....</b>	68
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Hauts-de-France) : avenant n° 7 du 14 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2023.....</b>	70
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Hauts-de-France) : avenant n° 6 du 14 décembre 2022 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2023.....</b>	73
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne) : avenant n° 6 du 28 novembre 2022 relatif aux salaires minima.....</b>	76
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne) : avenant n° 6 du 28 novembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.....</b>	78
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : avenant du 5 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au du 1<sup>er</sup> janvier 2023.....</b>	80
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Hauts-de-France) : avenant n° 7 du 14 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2023.....</b>	82
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Hauts-de-France) : avenant n° 6 du 14 décembre 2022 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2023.....</b>	85
<b>IDCC 1604   Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 16 janvier 2023 relatif aux REAG, primes, IPD et prime de panier pour l'année 2023.....</b>	88
<b>IDCC 1659   Lin-rouissage-teillage : avenant n° 36 du 18 janvier 2023 relatif aux salaires</b>	95
<b>IDCC 1702   Travaux publics (Île-de-France) : accord du 23 novembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....</b>	98
<b>IDCC 1702   Travaux publics (Normandie) : accord du 1<sup>er</sup> décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....</b>	100
<b>IDCC 1702   Travaux publics (Bretagne) : accord du 5 décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....</b>	102
<b>IDCC 1702   Travaux publics (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord du 5 décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....</b>	104
<b>IDCC 1702   Travaux publics (Occitanie) : accord du 5 décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....</b>	106
<b>IDCC 1702-2614   Travaux publics (Île-de-France) : accord du 23 novembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023.....</b>	108
<b>IDCC 1702-2614   Travaux publics (Normandie) : accord du 1<sup>er</sup> décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023.....</b>	111
<b>IDCC 1702-2614   Travaux publics (Bretagne) : accord du 5 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023.....</b>	114

<b>IDCC 1702-2614   Travaux publics (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord du 5 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023 .....</b>	<b>116</b>
<b>IDCC 1702-2614   Travaux publics (Occitanie) : accord du 5 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023 .....</b>	<b>118</b>
<b>IDCC 1732   Métallurgie (Yonne) : accord du 9 janvier 2023 relatif à la rémunération minimale hiérarchique, à la prime de panier de nuit et aux taux effectifs garantis annuels (TEG).....</b>	<b>121</b>
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 5 du 11 octobre 2022 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés .....</b>	<b>125</b>
<b>IDCC 2198   Ventes à distance : accord du 21 décembre 2022 relatif au champ d'application de la convention collective .....</b>	<b>127</b>
<b>IDCC 2205   Notariat : accord du 15 décembre 2022 relatif à la lutte contre le harcèlement au travail.....</b>	<b>130</b>
<b>IDCC 2205   Notariat : accord du 15 décembre 2022 relatif au financement des syndicats .....</b>	<b>134</b>
<b>IDCC 2205   Notariat : avenant n° 1 du 15 décembre 2022 à l'accord de branche du 19 novembre 2020 relatif au complément d'heures par avenant temporaire au contrat de travail à temps partiel .....</b>	<b>136</b>
<b>IDCC 2219   Taxis-salariés : accord du 7 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants .....</b>	<b>139</b>
<b>IDCC 2219   Taxis-salariés : accord du 7 décembre 2022 relatif à la classification des personnels non roulant.....</b>	<b>142</b>
<b>IDCC 2219   Taxis-salariés : avenant n° 1 du 7 décembre 2022 à l'accord du 11 décembre 2019 relatif au développement du dialogue social.....</b>	<b>147</b>
<b>IDCC 2272   Assainissement-maintenance industrielle : accord de méthode du 23 novembre 2022 relatif à la révision de la classification des emplois .....</b>	<b>149</b>
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne) : avenant n° 15 du 28 novembre 2022 relatif aux salaires minimaux .....</b>	<b>152</b>
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 14 décembre 2022 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2023 .....</b>	<b>154</b>
<b>IDCC 2614   Travaux publics (Île-de-France) : accord du 23 novembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....</b>	<b>156</b>
<b>IDCC 2614   Travaux publics (Normandie) : accord du 1<sup>er</sup> décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....</b>	<b>159</b>
<b>IDCC 2614   Travaux publics (Bretagne) : accord du 5 décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....</b>	<b>162</b>
<b>IDCC 2614   Travaux publics (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord du 5 décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....</b>	<b>165</b>

<b>IDCC 2614   Travaux publics (Occitanie) :</b> accord du 5 décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....	168
<b>IDCC 3043   Propreté-entreprises :</b> avenant n° 1 du 10 janvier 2023 à l'accord du 3 février 2022 relatif à la mise en place du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance dite « Pro-A ».....	171
<b>IDCC 3105   Régies-quartier :</b> avenant n° 9 du 18 novembre 2022 à l'accord du 13 février 2015 relatif aux orientations suite à la réforme de la formation professionnelle .....	173
<b>IDCC 3220   Offices-publics-habitat :</b> avenant n° 8 du 30 novembre 2022 relatif à l'actualisation du barème national des rémunérations de base.....	176

### Accord(s) professionnel(s)

<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) :</b> délibération n° 5 du 13 décembre 2022 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif aux coefficients de solidarité (application de l'article 98) .....	180
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) :</b> avenant n° 14 du 13 décembre 2022 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire .....	181
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) :</b> rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2019-08 du 9 mars 2019 à l'avenant n° 2 du 4 décembre 2018 .....	183

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

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

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

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

**Accord du 18 octobre 2022**

relatif aux salaires minimaux  
au 1<sup>er</sup> septembre 2022

NOR : ASET2350155M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Bourgogne-Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT TP CFTC ;**

**CFDT FNCB ;**

**SICMA CFE-CGC ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Lors de la réunion paritaire du 18 octobre 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bourgogne-Franche-Comté relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.



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

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

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte-d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône-et-Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

## **Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis**

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

(En euros.)

		Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	1 683
	Échelon 2	1 699
Niveau 2	Échelon 1	1 715
	Échelon 2	1 737
	Échelon 3	1 787
Niveau 3	Échelon 1	1 796
	Échelon 2	1 822
	Échelon 3	1 872
Niveau 4	Échelon 1	1 882
	Échelon 2	1 910
	Échelon 3	1 972
Niveau 5	Échelon 1	1 978
	Échelon 2	2 036
	Échelon 3	2 167
Niveau 6	Échelon 1	2 202
	Échelon 2	2 282
	Échelon 3	2 454
Niveau 7	Échelon 1	2 501
	Échelon 2	2 645
	Échelon 3	2 870

## **Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

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

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;



- de la prime d’ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l’intéressement, de la participation aux résultats de l’entreprise et de l’épargne salariale.

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

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

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

## **Article 5 | Date d’entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s’applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

## **Article 6 | Adhésion**

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

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

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l’article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l’ensemble des organisations représentatives.

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

*Fait à Dijon, le 18 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

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

---

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

### **Dans la classe 14 Minéraux divers**

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

### **Dans la classe 15 Matériaux de construction**

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

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

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 Services divers (marchands)**

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

**Accord du 18 janvier 2023**

relatif aux salaires  
au 1<sup>er</sup> avril 2023

NOR : ASET2350173M

IDCC : 184

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

**GMI ;**

**UNIIC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FC CFTC ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO Livre ;**

**IP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 18 janvier 2023 afin d'examiner la revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicable au secteur de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 184), dans le cadre de la politique salariale 2023.

La fixation du nouveau barème a donné lieu à des échanges entre les organisations syndicales de salariés et la délégation des employeurs, pour poser un diagnostic économique et social sur la situation du secteur, les contraintes qui pèsent sur les entreprises et les salariés, ainsi que sur la question centrale de l'attractivité de la branche composée essentiellement de TPE/PME.

Chacun a pris la mesure de l'incertitude qui pèse sur les marchés graphiques dans un contexte récessif où il est complexe de faire des prévisions. Les tensions sur les matières premières conjuguées à la crise énergétique ont lourdement pesé en effet sur les entreprises graphiques, en 2022 et continueront en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les entreprises demeurent plus que jamais en recherche de talents, ce qui suppose de valoriser les compétences en entreprise et d'ajuster les salaires minima hiérarchiques au niveau de la branche.

Rémunérer les compétences suppose aussi de réviser la classification des emplois et des qualifications C'est pourquoi le présent accord paritaire s'inscrit donc dans la perspective d'une signature d'un accord portant sur la rénovation de la grille des emplois-repères, de leur cotation, et de leur positionnement hiérarchique avec les salaires qui y sont associés.

Dès la signature de l'accord classification, les parties signataires du présent accord salarial s'engagent sur la nécessité d'examiner l'impact de ce futur accord sur les minima hiérarchiques.

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments, que les organisations signataires ont décidé de construire pour l'exercice 2023 une politique de branche adaptée en laissant aux entreprises le soin de construire leur propre pilotage des rémunérations effectives.

En conséquence, le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1<sup>er</sup> avril 2023.

Les signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser 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, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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

### **Salaires minima mensuels (152,25 heures) au 1<sup>er</sup> avril 2023**

*(En euros.)*

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152,25 heures) au 1 <sup>er</sup> avril 2023
I B	4 225
I A	4 119
II	3 381
III B	2 817
III A	2 217
IV	1 983
V C	1 817
V B	1 759
V A	1 747
VI B	1 737
VI A	1 725

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

*Fait à Paris, le 18 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 405 | **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION  
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
(26 août 1965)

**Avenant n° 2 du 18 novembre 2022**

à l'avenant n° 2-2020 du 11 décembre 2020  
relatif à la mise en place d'un régime collectif de prévoyance obligatoire

NOR : ASET2350184M

IDCC : 405

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

**UNISSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la révision des conditions de couverture collective obligatoire en matière de prévoyance et au regard des comptes de résultats du régime, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à l'aménagement des garanties du régime.

En conséquence, les partenaires sociaux signataires de l'accord entament sans délai une réflexion sur les voies et moyens d'un accord interbranche afin de consolider les paramètres techniques et financiers du régime de prévoyance.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place tous les moyens nécessaires afin d'accroître le déploiement de la mutualisation du régime.

L'objet de cet avenant est de préciser les nouvelles garanties applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

*(Voir page suivante.)*

## Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe 1 de l'avenant n° 2-2020

L'annexe 1 de l'avenant n° 2-2020 est modifiée et remplacée comme suit :

### « Annexe 1 Taux de cotisation

Les taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

T1 = Tranche 1 : la tranche 1 de rémunération annuelle est celle limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

T2\* = Tranche 2 limitée à 4 PASS : la tranche 2 est la tranche de rémunération annuelle comprise entre un et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### Montant des cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Non cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	T1	T2*	T1	T2*	T1	T2*
Décès	0,14 %	0,14 %	0,06 %	0,06 %	0,20 %	0,20 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			1,01 %	1,01 %	1,01 %	1,01 %
Invalidité	0,95 %	0,95 %	0,01 %	0,01 %	0,96 %	0,96 %
<b>Total</b>	<b>1,22 %</b>	<b>1,22 %</b>	<b>1,08 %</b>	<b>1,08 %</b>	<b>2,30 %</b>	<b>2,30 %</b>

Cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	T1	T2*	T1	T2*	T1	T2*
Décès	0,84 %	0,75 %			0,84 %	0,75 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			0,50 %	1,53 %	0,50 %	1,53 %
Invalidité	0,53 %	0,90 %	0,20 %	0,18 %	0,73 %	1,08 %
<b>Total</b>	<b>1,50 %</b>	<b>1,78 %</b>	<b>0,70 %</b>	<b>1,71 %</b>	<b>2,20 %</b>	<b>3,49 %</b>

Les entreprises ont la possibilité de souscrire de manière optionnelle :

– à l'amélioration de la couverture décès de leurs salariés cadres et non cadres :

	Tranche 1	Tranche 2*
Non cadres	0,14 %	0,14 %
Cadres	0,23 %	0,23 %

– à la couverture des obligations de maintien de salaire qui leur incombe. La couverture sera à la charge exclusive de l'employeur :

(Voir page suivante.)

Option possible pour les structures	
Dès la fin des droits de maintien de salaire, soit à compter du 91 <sup>e</sup> jour et jusqu'au 1095 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	75 % du salaire brut avec franchise 3 jours, 30 jours, 60 jours
3 jours : 1,53 % T1 / 2,56 % T2* de cotisation additionnelle	
30 jours : 0,82 % T1 / 1,31 % T2* de cotisation additionnelle	
60 jours : 0,26 % T1 / 0,34 % T2* de cotisation additionnelle	

## **Article 2 | Modification de l'annexe 2 de l'avenant n° 2-2020 lui-même modifié par l'avenant n° 1**

L'annexe 2 de l'avenant n° 2-2020, lui-même modifié par l'avenant n° 1, est modifiée et remplacée par :

### **« Annexe 2 Prestations**

Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel au 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

*(Voir page suivante.)*



Base conventionnelle	Niveau d'indemnisation
Garanties décès et garanties annexes	
<p><b>Décès toutes causes du salarié</b> → versement en cas de décès du salarié d'un capital au(x) bénéficiaire(s)</p> <p>Capital, exprimé en % du salaire de référence, dont le montant varie comme suit, selon la situation familiale du salarié à son décès :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Célibataire, Veuf, Divorcé, sans enfant à charge :</li> <li>- Marié, Concubin ou Titulaire d'un PACS, sans enfant à charge :</li> <li>- Majoration par enfant à charge :</li> </ul> <p><b>Rente d'éducation</b> → Versement en cas de décès du salarié, d'une rente temporaire au profit des enfants à charge</p> <p>Rente, exprimée en % du salaire de référence, dont le montant annuel varie comme suit :</p> <p>La rente est versée par quotité mensuelle, tant que l'enfant répond à la définition d'enfant à charge. Elle cesse à la fin du mois au cours duquel il ne remplit plus les conditions et en tout état de cause au décès de l'enfant. La rente est versée directement à l'enfant dès sa majorité ou à son représentant légal es qualités durant sa minorité.</p>	<p>125 % TA/TB</p> <p>150 % TA/TB</p> <p>25 % TA/TB</p> <p>10 % TA/TB jusqu'au 12<sup>ème</sup> anniversaire, 15 % TA/TB du 12<sup>ème</sup> au 18<sup>ème</sup> anniversaire 20 % TA/TB du 18<sup>ème</sup> au 26<sup>ème</sup> anniversaire (et au-delà s'il remplit les conditions au sens de la définition d'enfant à charge retenue)</p> <p>Rente minimum fixée à 200 € /mois</p>
Garantie arrêt de travail	
<p><b>Incapacité temporaire de travail</b> → versement en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident, pris en charge par la Sécurité sociale, d'indemnités journalières complémentaires</p> <p>Indemnités journalières dont le montant est exprimé en % de la 365<sup>ème</sup> partie du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale (SS) et ce,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dès la fin des droits à maintien de salaire prévus dans la convention collective nationale pour le personnel en bénéficiant.</li> <li>- à compter du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail total et continu, pour le personnel n'ayant pas la condition minimale d'ancienneté requise pour bénéficier des droits à maintien de salaire, prévue par ladite convention collective nationale.</li> </ul> <p>Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail ; cessation du service des indemnités journalières de la Sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (*) ; décès du salarié ; notification de classement en invalidité ou IPP du salarié par la Sécurité sociale. Lorsque le régime de la Sécurité Sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.</p> <p>(*) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.</p>	<p>75 % TA/TB (- SS)</p>

Base conventionnelle	Niveau d'indemnisation
<p><b>Invalidité</b>  → versement en cas d'invalidité du salarié avec classement en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale, d'une rente complémentaire</p> <p>Rente dont le montant annuel est exprimé en % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale (SS) et éventuel salaire à temps partiel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas de classement en 1<sup>ère</sup> catégorie d'invalidité :</li> <li>- en cas de classement en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité :</li> </ul> <p>Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la pension de la Sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la Sécurité sociale.</p>	<p>46 % TA/TB (- SS)  75 % TA/TB (- SS)</p>
<p><b>Incapacité permanente professionnelle (IPP)</b>  → versement en cas d'incapacité permanente professionnelle du salarié reconnue par la Sécurité sociale, d'une rente complémentaire</p> <p>Rente en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le montant annuel varie selon le taux d'IPP attribué :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux d'IPP reconnu par la Sécurité sociale &gt; ou = à 33 % et &lt; à 66 % : («R» étant la rente d'invalidité versée en cas de 2<sup>ème</sup> catégorie et «N» le taux d'incapacité déterminé par la SS)</li> <li>- Taux d'IPP reconnu par la Sécurité sociale &gt; ou = 66 % : (montant exprimé en % du salaire de référence sous déduction de la prestation brute de la SS)</li> </ul> <p>Le service de la rente complémentaire cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : cessation du service de la rente de la Sécurité sociale ; date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ; décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la rente versée par la Sécurité sociale.</p>	<p><math>R \times 3/2 N</math></p> <p>75 % TA/TB (- SS)</p>

**Module décès optionnel additionnel à la garantie de base conventionnelle  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Garanties décès et garanties annexes	Niveau d'indemnisation
<p><b>Décès toutes causes du salarié :</b> → versement en cas de décès du salarié d'un capital supplémentaire au(x) bénéficiaire(s)</p> <p>Capital, exprimé en % du salaire de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié :</p>	250 % TA/TB
<p><b>Double effet :</b> → versement en cas de décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS d'un second capital aux enfants à charge</p> <p>Le décès du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS du salarié, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, et au plus tard dans les 12 mois suivant cet événement, entraîne le versement au profit des enfants à charge du conjoint, concubin ou titulaire d'un PACS, et qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, d'un capital exprimé en % du salaire de référence dont le montant est mentionné ci-contre.</p> <p>Ce capital est réparti, par parts égales entre eux, directement aux enfants à charge dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualité durant leur minorité.</p> <p>Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un PACS survenant au cours du même événement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,</li> <li>- ou lorsque le décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un PACS survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.</li> </ul>	300 % TA/TB
<p><b>Invalidité absolue et définitive du salarié :</b> → versement par anticipation au salarié d'un capital dont le montant est mentionné ci-contre, sur sa demande</p> <p>Capital, exprimé en % du salaire de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié :</p> <p>Ce versement anticipé met fin à la garantie décès optionnelle additionnelle ci-dessus.</p>	400 % TA/TB
<p><b>Frais d'obsèques :</b> → versement d'une allocation obsèques en cas de décès du salarié ou d'ayants droit du salarié</p> <p>En cas de décès du salarié ou d'un ayants droit du salarié (conjoint, concubin ou partenaire de PACS, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans), il est versé une allocation dont le montant est égal à un pourcentage du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur) mentionné ci-contre.</p> <p>L'allocation est servie à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, sur présentation de la facture (dans la limite des frais réels engagés en cas de décès d'un enfant à charge de plus de 12 ans).</p>	100 % PMSS

### Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Cet avenant concernant des garanties applicables à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 4 | Date d'effet**

Le présent avenant prend effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

*Fait à Charenton-le-Pont, le 18 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 405 | **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION  
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
(26 août 1965)

**Avenant n° 04-2022 du 9 décembre 2022**  
relatif à la valeur du point et au salaire minimum garanti conventionnel

NOR : ASET2251557M

IDCC : 405

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

**UNISSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FNAS FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Dans le cadre de la conférence salariale du 20 octobre 2022, le Gouvernement par l'intermédiaire de la direction générale de la cohésion sociale a fait savoir aux organisations patronales et syndicales qu'une augmentation de 3 % est attendue sur la base de la masse salariale brute.

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Valeur du point**

La valeur du point est augmentée de 5,30 € à 5,459 €.

**Article 2 | Salaire minimum garanti conventionnel**

Le salaire mensuel brut pour un salarié à temps plein ne peut être inférieur au montant du Smic mensuel augmenté de 50 € brut (soit 1 679 € Smic [valeur 11,07 € de l'heure au 30 novembre 2022] + 50 € = 1 728 € à la date de signature du présent accord).

**Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée, ceci sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles à défaut de quoi

le présent avenant sera nul et non avenu. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité légale et réglementaire.

*Fait à Charenton-le-Pont, le 9 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 409 | BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**(Limousin)**  
**(1<sup>er</sup> décembre 1965)**

**Dénonciation par lettre du 13 février 2018**

de la FFB Nouvelle-Aquitaine  
des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2350179M

IDCC : 409

Bordeaux, le 13 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective du bâtiment et des travaux publics de la région Limousin du 1<sup>er</sup> décembre 1965 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de six mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16, pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.



**Accord du 13 janvier 2023**

relatif au télétravail

NOR : ASET2350153M

IDCC : 478

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

**ASF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**UNSA Banque ;**

**FSPBA CGT ;**

**Banque CFDT ;**

**SNB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le télétravail constitue une forme d'organisation du travail déjà très présente dans les métiers du financement spécialisé. Depuis de nombreuses années, des accords d'entreprise ont fixé les modalités de mise en œuvre du télétravail dans les établissements.

La période de crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19 a accéléré le processus d'intégration du télétravail dans les entreprises de la branche, mais dans un cadre contraint et exceptionnel, conduisant les salariés et les employeurs à dresser quelques constats :

1° Le télétravail exceptionnel est nécessaire pour assurer la continuité de l'activité et la protection de la santé et de la sécurité des salariés en cas de pandémie, mais il a mis en évidence les risques liés à la sur-connexion, et à la perte de liens avec la communauté de travail notamment.

2° Le télétravail régulier ou occasionnel peut constituer un outil de management permettant d'améliorer les conditions de travail, l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, voire un levier d'attractivité pour les métiers de la branche, sous réserve de fixer un cadre et des modalités de mise en œuvre adaptés à la situation de chaque entreprise au regard de sa structuration, de son secteur d'activité, ou encore de sa culture.

3° Plus généralement, le télétravail nécessite une adaptation des pratiques managériales et du dialogue social pour établir, dans la concertation et l'équité, un mode d'organisation du travail utile pour les employeurs et les salariés de la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux ont décidé d'intégrer dans la convention collective un chapitre 4 *bis* sur le télétravail en tenant compte de ces constats, et des principes posés dans les accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 19 juillet 2005 et 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

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

Au livre I (dispositions applicables à tout le personnel), titre III (conditions générales du travail) de la convention collective nationale des sociétés financières, après le chapitre 4 relatif à l'organisation du travail et discipline générale, il est créé le chapitre 4 *bis*, ainsi rédigé :

### « Chapitre 4 *bis* Télétravail

#### Article 27 *bis* | Définition et mise en place du télétravail

##### 1. Définition

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail est défini comme "toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication".

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

Le télétravail peut prendre plusieurs formes. Il peut être régulier, occasionnel ou exceptionnel :

- le télétravail est régulier lorsque la situation de télétravail est fixée de manière stable sur une période déterminée ou indéterminée ;
- le télétravail est occasionnel lorsqu'il est mis en place de façon temporaire ou pour répondre à des besoins ponctuels ;
- le télétravail est exceptionnel lorsqu'il est mis en place pour répondre à des circonstances exceptionnelles (notamment en cas de menaces épidémiques), ou à des cas de force majeure au sens l'article L. 1222-11 du code du travail. Il peut être mis en place de façon unilatérale par l'employeur, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe. Compte tenu de son caractère exceptionnel et dérogatoire aux principes généraux du télétravail, il bénéficie de dispositions spécifiques prévues à l'article 27 *octies* de la convention collective.

##### 2. Mise en place du télétravail et conditions d'accès

###### a) Mise en place du télétravail

Selon les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, afin de sécuriser le dispositif et d'organiser les conditions de recours à cette organisation, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte établie par l'employeur après avis consultatif du comité social et économique (CSE), s'il existe. L'accord collectif d'entreprise ou la charte précise :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

- les modalités d’acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l’employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d’accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail en application des mesures prévues à l’article L. 5123-6 du code du travail ;
- les modalités d’accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

En l’absence d’accord collectif d’entreprise ou de charte établie par l’employeur, la mise en place du télétravail est possible par accord de gré à gré entre l’employeur et le salarié. Dans ce cas, l’accord peut être formalisé par tout moyen. Cependant, le recours à un écrit est recommandé afin d’établir la preuve de cet accord (avenant au contrat de travail, échanges de courriels).

#### *b) Conditions d’accès au télétravail*

##### *Critères d’éligibilité*

L’employeur détermine, dans le cadre d’un accord collectif d’entreprise ou à défaut d’une charte établie par l’employeur après avis consultatif du comité social et économique (CSE), s’il existe, les postes éligibles au télétravail en se fondant sur des critères clairs, objectifs et pertinents afin de veiller au principe d’égalité de traitement entre les salariés. Ces critères peuvent être liés notamment à la nature même des activités exercées, ou à la situation du salarié au regard de son ancienneté, de son expérience, de son niveau d’autonomie, de son lieu de télétravail, etc.

La fixation de ces critères est utile afin d’objectiver les décisions d’accès ou de refus de télétravail.

Ainsi, certains postes nécessitant une présence physique sur site en raison de contraintes techniques et/ou de sécurité (accueil physique de clientèle, tâches présentant un risque opérationnel, sécurisation des données...), ou impliquant la gestion d’un flux physique de documents, peuvent ne pas être éligibles au télétravail régulier ou occasionnel.

L’employeur s’assure de l’égalité d’accès au télétravail entre les femmes et les hommes.

L’arrivée de nouveaux salariés dans une entreprise demande une attention particulière pour garantir l’intégration de ces derniers au sein de l’entreprise et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu (compréhension des attentes, montée en compétences...). Une période d’attente avant de recourir au télétravail pour ces salariés peut donc être prévue dans l’accord collectif d’entreprise ou à défaut d’accord dans la charte établie par l’employeur.

Enfin la présence physique des alternants dans l’entreprise participe à leur formation grâce notamment à l’accompagnement sur site d’un maître d’apprentissage ou d’un tuteur. La pratique du télétravail peut donc s’avérer inappropriée.

Néanmoins dans le cas où les alternants de l’entreprise exercent leur activité professionnelle en télétravail, il est nécessaire de garantir l’encadrement de leurs missions par le manager et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d’apprentissage. Un accompagnement spécifique, notamment lors de l’arrivée de l’alternant, est mis en place.

### *Double volontariat*

Le télétravail régulier ou occasionnel revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur sauf dans le cadre du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure.

Le télétravail peut être institué dès l'embauche, ou en cours d'exécution du contrat de travail.

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de son souhait de télétravailler, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande. Un délai maximum de réponse par l'employeur est prévu dans l'accord collectif ou à défaut dans la charte.

### *Refus du télétravail*

Refus du télétravail par l'employeur : conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur motive par écrit son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée :

- par un salarié dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte, et que le salarié demandeur occupe un poste éligible en vertu d'une disposition dudit accord collectif ou de ladite charte ;
- ou bien par un salarié en situation de handicap ou par un salarié proche aidant.

Refus du télétravail par le salarié : le refus du salarié d'accepter le télétravail régulier ou occasionnel n'est pas un motif de sanction ni de rupture du contrat de travail.

### *Période d'adaptation*

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre un terme à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance préalablement défini soit par accord collectif d'entreprise, soit par une charte établie par l'employeur, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, le salarié retrouve son poste de travail dans les locaux de l'entreprise.

La durée de la période d'adaptation est déterminée soit par accord collectif d'entreprise, soit par une charte établie par l'employeur, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié, sans pouvoir excéder trois mois.

Cette période d'adaptation permet à l'employeur et au salarié d'évaluer le bon fonctionnement des équipements informatiques et des applications métiers en télétravail, l'exercice même de l'activité en télétravail notamment sur le plan de l'autonomie du salarié, etc.

### *Réversibilité*

Le télétravail régulier est réversible. L'employeur et le salarié peuvent mettre fin à la situation de télétravail en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires, sauf commun accord des parties déterminant un délai plus court. En cas de changement de poste, la demande de télétravail régulier fait l'objet d'un réexamen par le responsable hiérarchique.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

## Article 27 ter | Organisation du télétravail

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise.

### 1. Rythme et durée du télétravail

L'employeur détermine le nombre et la répartition des jours télétravaillables (par exemple par semaine, ou par mois ou par semestre ou par an) au regard des spécificités de l'entreprise par accord collectif, ou à défaut par une charte. À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de charte établie par l'employeur, la durée et la répartition pourront être fixées avec l'accord exprès du responsable hiérarchique.

Le nombre de jours de télétravail et leur répartition doivent être définis de manière à faciliter le bon fonctionnement de l'entreprise, éviter l'isolement des salariés et maintenir le lien social.

Ainsi, le nombre de jours déterminé ne peut conduire à maintenir un salarié en télétravail régulier à 100 % en télétravail, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article 27 bis.

L'employeur peut fixer un taux maximum de salariés simultanément en télétravail au sein d'une même équipe. Il peut interdire le report ou le cumul des jours de télétravail sur la semaine suivante, ou encore décider de la suspension du télétravail le ou les jours convenus pour des motifs exceptionnels de nécessité du service.

### 2. Lieu de télétravail

Le télétravail s'effectue sur le territoire français au domicile du salarié entendu comme le lieu de résidence principale du salarié. Toutefois, l'employeur peut également accorder la possibilité de déclarer un second lieu fixe d'exercice du télétravail, autre que celui de sa résidence principale.

Dans les deux cas, le lieu de télétravail doit remplir les conditions suivantes :

- disposer d'une connexion internet haut débit et sécurisée, condition indispensable à la réalisation du télétravail ;
- être un lieu privé à usage d'habitation, disposant d'une assurance multirisques habitation ;
- comprendre un espace de travail isolé et adapté pour travailler et pour assurer la confidentialité.

Lors de sa première demande de télétravail le salarié atteste de la conformité aux normes de sécurité des installations électriques sur le lieu du télétravail.

### 3. Maintien du lien de subordination entre l'employeur et le salarié

Le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié du salarié en télétravail et ne remet pas en cause le lien de subordination contractuel entre l'employeur et le salarié s'agissant de l'exécution du travail.

Les entretiens obligatoires prévus par la loi sont organisés en présentiel sauf circonstances exceptionnelles.

### 4. Respect du temps de travail

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail.

Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent aux salariés en télétravail.

Par conséquent, l'employeur veille à ce que les salariés en télétravail respectent la durée du travail applicable dans l'entreprise et qu'ils bénéficient de manière effective des repos journaliers et hebdomadaires en vigueur dans l'entreprise.

## **5. Respect du droit à la déconnexion et à la vie privée**

Conformément à l'article 6 *quaterdecies* de la convention collective, le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale. À cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés. Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par accord d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur soumise pour avis au CSE lorsqu'il existe. L'accord ou la charte prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

En effet, le télétravail étant par définition effectué par le salarié en dehors des locaux de l'entreprise en utilisant les outils numériques, il en ressort une régulation nécessaire de leur utilisation pour prévenir le risque de "sur-connexion".

Par conséquent, il appartient à l'employeur de veiller à l'effectivité du droit à la déconnexion en dehors des temps habituels de travail, lors des congés, des temps de repos et des absences des salariés. Les salariés, y compris ceux en forfait jours, ne sont donc pas tenus de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors des temps habituels de travail, sauf circonstances exceptionnelles pour des motifs impérieux de nécessité du service.

Des outils de régulation peuvent être mis en place pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion, tels que l'affichage de messages d'avertissement en cas de connexion en dehors des horaires de travail, un guide des bons usages des outils digitaux, une enquête de perception auprès des salariés, des messages d'avertissement dans la signature des courriels, l'utilisation des fonctions d'envois différés des courriels le soir ou le week-end...

Le droit à la déconnexion est une responsabilité partagée entre l'employeur et le salarié. En effet, le salarié en télétravail est également acteur du respect des temps de travail et de repos. Il lui appartient également de veiller à se déconnecter des outils numériques liés à son activité professionnelle en dehors de ses temps habituels de travail, sauf circonstances exceptionnelles pour des motifs impérieux de nécessité du service et avec l'accord de son responsable hiérarchique.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance du suivi de la charge de travail, une surcharge pouvant induire le non-respect du droit à déconnexion.

## **6. Entretien annuel**

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail. Il peut être réalisé à l'occasion d'un entretien déjà existant dans l'entreprise.

Le salarié peut également, à tout moment, solliciter un entretien avec sa hiérarchie pour faire le point sur les conditions d'exercice de son activité en télétravail.

## **7. Équipements, usage des outils numériques et confidentialité des données**

L'employeur fournit au salarié en télétravail les équipements informatiques et de communication nécessaires à la réalisation de son activité à distance et prévoit leurs modalités d'utilisation.

Les frais d'installation, d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel sont à la charge de l'employeur.

Il est rappelé que l'usage de matériels personnels ne peut pas être imposé au télétravailleur. Il est par ailleurs déconseillé car il ne permet pas de garantir un niveau suffisant de sécurité du système d'information notamment en présence de données sensibles.

Les modalités de prise en charge ou de dotation des équipements bureautiques en fonction de l'environnement de travail permettant aux salariés concernés d'assurer leur activité dans de bonnes conditions de santé au travail (à titre illustratif, un écran, une souris, un clavier, un casque, du matériel ergonomique...) sont prévues dans l'accord collectif d'entreprise ou à défaut dans la charte.

L'employeur est invité à se doter d'une charte d'utilisation des outils informatiques ou de la compléter afin notamment de prendre en compte les éventuelles spécificités du télétravail et de garantir la sécurité des systèmes d'information mis à disposition des salariés.

Cette charte pourra notamment prévoir les conditions d'utilisation et d'usage du matériel informatique par le salarié et des limites à son utilisation par des tiers pour des raisons de sécurité. L'employeur pourra s'appuyer, pour la rédaction de cette charte, sur les dispositions de l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020, lequel souligne l'intérêt des bonnes pratiques suivantes :

- possibilité d'établir un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés ;
- mise à disposition éventuelle des salariés d'une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées ;
- possibilité de mise en place de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire.

Cette charte est annexée au règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe après information et consultation du CSE.

L'usage des outils informatiques fournis par l'employeur est encadré par celui-ci, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

## **8. Frais professionnels**

L'employeur prend en charge les frais professionnels du salarié pour l'exercice de son activité professionnelle dans l'ensemble des situations de travail. À ce titre, il appartient à l'employeur de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié en télétravail pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge des frais professionnels est un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour chaque type de frais, cette prise en charge peut être appréhendée sous deux formes lorsque le remboursement est envisagé :

- soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié sur présentation de justificatifs ;
- soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié par le versement d'une allocation forfaitaire. Cette dernière est réputée utilisée conformément à son



objet et elle est exonérée de cotisations et contributions sociales sous réserve de respecter certains plafonds fixés au *bulletin officiel de la sécurité sociale* (BOSS) pour la partie qui relève des frais liés au télétravail. De surcroît, cette même réglementation autorise la fixation de plafonds conventionnels supérieurs aux plafonds réglementaires de l'Urssaf lorsqu'un accord de branche l'envisage et ceci dans les limites fixées par le *bulletin officiel de la sécurité sociale* (BOSS).

Les signataires du présent accord de branche s'inscrivent dans cette option offerte par la réglementation susvisée afin de permettre aux entreprises dans le cadre de leur dialogue social de déterminer d'éventuels plafonds conventionnels augmentés dans les limites fixées par le *bulletin officiel de la sécurité sociale* (BOSS).

Dès lors que les salariés exerçant leur activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres restaurants, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si les conditions de travail sont équivalentes. Le régime de prise en charge des titres restaurants est identique pour tous les salariés.

### **Article 27 quater | Formation**

Afin d'assurer un bon fonctionnement du télétravail, les salariés et les managers reçoivent des formations adaptées à cette organisation du travail.

#### **1. Formation des salariés en télétravail**

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés en télétravail régulier ou occasionnel reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. La formation aborde également les risques induits par l'exercice de l'activité à distance (ergonomie du poste, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, cyber harcèlement...). Les responsables hiérarchiques et les collègues directs des salariés en télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation relative au télétravail et à sa gestion.

#### **2. Formation des managers**

Dans le cadre des évolutions d'organisation du travail engendrées par le télétravail, les managers reçoivent des formations relatives, par exemple, aux spécificités du management à distance, à l'accompagnement des salariés en télétravail, ou encore à la prévention des risques psychosociaux, des troubles musculosquelettiques etc.

En tout état de cause, il est recommandé que les managers soient, dès leur prise de poste, formés aux modalités de management à distance.

### **Article 27 quinquies | Accompagnement des salariés en situation spécifique**

#### **1. Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante**

La pratique du télétravail peut être un outil d'insertion ou de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante.

À cet effet, l'employeur est invité à examiner la situation de chaque salarié en situation de handicap ou atteint d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin d'envisager les mesures spécifiques pouvant être mises en place avec le concours des services de santé au travail et les représentants du personnel s'ils existent.

## 2. Les aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager porte une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial.

## 3. Les femmes enceintes

L'employeur peut prévoir un recours au télétravail pour les salariées enceintes sur avis médical. En tout état de cause, le télétravail ne doit pas avoir pour objet de maintenir en situation de travail la salariée dont l'état de santé nécessiterait la suspension de son contrat de travail au titre d'un arrêt maladie ou d'un congé de maternité.

### Article 27 *sexies* | *Santé et sécurité. Accident du travail. Assurance*

#### 1. Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail. Cependant, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le salarié doit délivrer à son employeur une attestation sur l'honneur de conformité de son lieu de télétravail aux normes électriques.

Le télétravail doit également être pris en compte dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Dans ce cas, une évaluation des risques adaptée est menée en entreprise, afin d'identifier en amont les risques inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail (par exemple en matière de troubles musculosquelettiques, de risques psychosociaux, de sur-connexion, de cyber harcèlement...), et de les intégrer dans le DUERP et le cas échéant dans le PAPRI Pact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail), ainsi que dans le plan d'action défini à l'article 6 *quaterdecies* de la convention collective visant à prévenir les risques psychosociaux et à défaut les réduire voire les supprimer.

Par ailleurs, l'employeur est invité à être vigilant vis-à-vis des signaux d'alerte pouvant être remontés par les salariés et/ou les représentants du personnel et à prendre les mesures adaptées le cas échéant.

#### 2. Accident du travail

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

#### 3. Assurances

Le salarié informe son assurance de la réalisation d'activité en télétravail à son domicile. L'employeur peut demander un justificatif d'assurance aux salariés télétravailleurs réguliers.

### Article 27 *septies* | *Maintien du dialogue social*

La mise en œuvre et le développement du télétravail ne font pas obstacle au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux réunions avec les représentants du personnel, les représentants syndicaux et les délégués syndicaux, notamment en termes de périodicité.

En effet, les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail. De même,

les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et de l'accès aux informations syndicales.

Les représentants élus du personnel et les mandatés syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Aussi, afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, l'accord collectif d'entreprise, ou à défaut la charte établie par l'employeur, définit les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques (visioconférence, conférence téléphonique, messagerie instantanée...) à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

### **Article 27 octies | *Télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure***

En cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie) ou en cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **1. Anticipation des mesures pour la continuité de l'activité**

Afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, l'employeur prévoit dans un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans une charte les conditions et les modalités d'exercice du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Lorsqu'un PCA (plan de continuité d'activités) existe dans l'entreprise, celui-ci doit également intégrer ces modalités.

#### **2. Mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure**

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, la direction de l'entreprise, en lien avec les services de ressources humaines lorsqu'ils existent, veille à mettre en place une organisation du travail adaptée et à se mobiliser pour assurer la continuité de l'activité et répondre aux attentes des salariés.

L'employeur peut s'appuyer prioritairement sur le fondement de l'article L. 1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés. Le CSE, s'il existe, est consulté dans les plus brefs délais sur cette décision.

Les dispositions de l'article 27 bis-2 ne s'appliquent pas au recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et en cas de force majeure. Par conséquent,

l'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que faire se peut, un délai de prévenance raisonnable.

### 3. Organisation du télétravail

Les règles d'organisation du travail applicables au télétravail régulier ou occasionnel, s'appliquent également au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, à l'exception des dispositions de l'article 27 *ter*-1.

Dans de telles circonstances, le recours au télétravail peut concerner des salariés qui ne connaissent pas ces modalités d'organisation de travail en période normale. Une vigilance particulière doit être apportée par l'employeur lorsque le télétravail est porté à 100 % du temps de travail sur une très longue période. L'employeur veille donc à ce que l'ensemble des salariés, et particulièrement ceux en télétravail, aient accès aux contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de vulnérabilité (notamment ceux exposés à des risques intrafamiliaux, d'addictions...) puissent y recourir.

En outre, le manager joue un rôle clé dans la fixation des objectifs et la priorisation des activités. L'échange entre le salarié et le manager facilite d'éventuelles adaptations.

### 4. Maintien et adaptation du dialogue social

Face à des circonstances exceptionnelles nécessitant la mise en place du télétravail, l'employeur et les représentants du personnel pourront adapter leur fonctionnement afin de maintenir un dialogue social de qualité. À ce titre, l'employeur peut prévoir dans un accord collectif d'entreprise ou à défaut dans une charte une procédure de fonctionnement du dialogue social en cas de circonstances exceptionnelles.

### **Article 27 *nonies* | Observatoire paritaire des nouvelles formes d'organisation du travail**

Un observatoire paritaire des nouvelles formes d'organisation du travail est mis en place au niveau de la branche.

L'action de cet observatoire est conduite par un comité paritaire de pilotage.

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux délégations :

- une délégation syndicale composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective ;
- une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

Le comité se réunit tous les deux ans selon un calendrier qu'il lui appartient de fixer.

La mission de l'observatoire des nouvelles formes d'organisation du travail est de suivre la situation dans la branche concernant le télétravail, le "flex office", le travail hybride etc., et plus largement les nouvelles formes d'organisation du travail. »

## Article 2

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise ou aux chartes portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions légales en vigueur.

*Fait à Paris, le 13 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Convention collective départementale

**IDCC : 627 | BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS EMPLOYÉS, TECHNICIENS  
ET AGENTS DE MAÎTRISE**

**(La Réunion)**

**(12 juillet 1971)**

(Étendue par arrêté du 23 août 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

---

---

Convention collective départementale

**IDCC : 771 | BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS INGÉNIEURS ASSIMILÉS  
ET CADRES**

**(La Réunion)**

**(9 mai 1974)**

(Étendue par arrêté du 4 août 1975,  
*Journal officiel* du 15 août 1975)

---

---

Convention collective départementale

**IDCC : 2389 | BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS**

**(La Réunion)**

**(13 mai 2004)**

(Étendue par arrêté du 13 décembre 2004,  
*Journal officiel* du 26 décembre 2004)

---

**Accord régional du 25 novembre 2022**

relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente  
de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2350158M

IDCC : 627, 771, 2389

---

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

**FRBTP Réunion,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGTR ;**

**BTP CFTD,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

## **Préambule**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte diverses mesures destinées à renforcer le rôle des branches professionnelles et la place de la négociation collective.

L'article L. 2232-9 du code du travail, issu de la loi du 8 août 2016, impose aux partenaires sociaux de chaque branche de mettre en place, par convention ou accord collectif, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

À la Réunion, dans la branche du bâtiment et des travaux publics, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place une CPPNI au niveau régional. C'est l'objet des stipulations qui suivent.

À travers la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), l'objectif des partenaires sociaux est de permettre une meilleure coordination entre les acteurs de la négociation collective afin de poursuivre un dialogue social de branche efficace, responsable, loyal et cohérent.

Le présent accord dote la branche du bâtiment et des travaux publics de La Réunion d'une telle commission et vise à déterminer les missions dévolues à la CPPNI, sa composition, son fonctionnement ainsi que les moyens nécessaires à son fonctionnement.

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

Le présent accord régional est applicable sur l'île de La Réunion. Il s'applique à l'ensemble des employeurs et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève du champ d'application des conventions collectives régionales suivantes :

- convention collective des ouvriers – IDCC : 2389 (13 mai 2004) (étendue par arrêté du 13 décembre 2004, *Journal officiel* du 26 décembre 2004) ;
- convention collective des ETAM – IDCC : 0627 (12 juillet 1971) (étendue par arrêté du 23 août 1973, *Journal officiel* du 30 septembre 1973) ;
- convention collective des IAC – IDCC : 771 (9 mai 1974) (étendue par arrêté du 4 août 1975, *Journal officiel* du 15 août 1975).

## **Article 2 | Missions d'intérêt général**

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce diverses missions d'intérêt général :

**1°** Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Pour accomplir cette mission, la CPPNI peut notamment constituer le cadre dans lequel sont élaborées des lettres paritaires, signées par la FRBTP, la CAPEB et tout ou partie des organisations syndicales représentatives de salariés, à destination des pouvoirs publics ;

**2°** Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

**3°** Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, (notamment sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps, etc.). En particulier ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

## **Article 3 | Négociation de branche**

Soucieux de préserver un dialogue social de qualité, les partenaires sociaux se donne comme objectif de fixer, tous les ans, un agenda social leur permettant de se réunir régulièrement.

Le présent accord donne un cadre formel à cette pratique.

### **3.1. Fixation de l'agenda social et réunions de la CPPNI**

Au début de chaque année, les partenaires sociaux se réunissent afin de définir leur calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

En vue de cette réunion, chaque organisation syndicale d'une part, et chaque organisation patronale d'autre part, communique aux autres, dans un délai de 15 jours avant la date prévue pour la réunion, les thèmes de négociation qu'elle propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite déterminés en séance.

La liste des demandes formulées par chaque organisation membre de la commission est annexée à l'accord portant fixation de l'agenda social.

Le calendrier prévisionnel ainsi fixé par les partenaires sociaux reste ouvert et ajustable en fonction de l'avancée des travaux et de l'actualité.

En tout état de cause, ils se réunissent *a minima* selon la périodicité et dans les conditions définies par le code du travail pour mener les négociations obligatoires de branche, soit 3 réunions par an minimum, dont l'une sera exclusivement consacrée à la validation du rapport annuel d'activité prévu au paragraphe 3.2 du présent article.

### **3.2. Rapport annuel d'activité**

Chaque année, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission, qui dresse le bilan des accords d'entreprise conclus dans le cadre :

- de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
- du repos quotidien et des jours fériés ;
- des congés payés et autres congés ;
- du compte épargne-temps.

En vue de l'établissement de ce rapport, et conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les entreprises du bâtiment et des travaux publics transmettent à la CPPNI, les accords comportant des stipulations relatives aux thème énoncés ci-dessus, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. L'accès à cette boîte aux lettres électronique est ouvert aux organisations syndicales de salariés membres de la commission qui peuvent la consulter à tout moment.

Les accords sont transmis de manière dématérialisée, à l'adresse mentionnée en annexe au présent accord, et sont réceptionnés par le secrétariat de la CPPNI mentionné à l'article 6 du présent accord.



Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation accuse réception des accords transmis, sans que cette formalité ne constitue un préalable à leur dépôt et à leur entrée en vigueur.

Tous les semestres, le secrétariat de la CPPNI adresse, sous forme dématérialisée, à l'ensemble des membres de la commission, une copie des accords collectifs reçus.

Parallèlement, la partie patronale s'engage à informer les entreprises du bâtiment et de travaux publics de leurs obligations par le biais d'informations récurrentes.

## **Article 4 | *Interprétation des conventions, des accords collectifs, de leurs annexes et avenants de branche***

### **4.1. Saisine de la commission**

Dans sa mission d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut être saisie :

- par une juridiction de l'ordre judiciaire afin de rendre un avis sur l'interprétation de dispositions conventionnelles présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges conformément aux dispositions prévues à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- par une organisation patronale ou salariale représentative dans la branche pour se prononcer sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle en cas de litige sur le sens à lui donner.

La commission est saisie par lettre recommandée ou courriel avec accusé de réception adressée au secrétariat, elle est accompagnée d'un exposé des motifs de la saisine et des pièces nécessaires à la compréhension du dossier. Cette demande est dans la mesure du possible mise à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI suivant sa sollicitation, sauf délai plus court imposé par une juridiction de l'ordre judiciaire.

### **4.2. Décisions de la commission**

**4.2.1.** Les avis concernant l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif sont rendus par les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ catégoriel ou conventionnel concerné.

**4.2.2.** À l'issue de la réunion, un relevé de positions est établi constatant les points d'accord ou de désaccord qui persisteraient éventuellement. Il est communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI BTP.

Les décisions sont prises paritairement et à l'unanimité des organisations signataires de l'accord qui ont pour ce faire voix délibérative, le nombre de votants patronaux étant égal au nombre de votants salariaux.

En cas d'unanimité, l'avis rendu par la CPPNI BTP a valeur d'avenant à l'accord ou à la convention collective concerné.

En l'absence d'unanimité, il est procédé à un nouveau débat. En cas de persistance du défaut d'unanimité, le secrétariat dresse un procès-verbal exposant les différents points de vue.

Les partenaires sociaux rappellent, par ailleurs, qu'une procédure d'interprétation et de conciliation est prévue par les conventions collectives régionales des ouvriers, des employés, techniciens et agent de maîtrise et des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment et des travaux

publics de la Réunion, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par les articles suivants :

- article 8 de la CCR<sup>[1]</sup> ouvriers du 13 mai 2004 ;
- article 4 de la CCR des ETAM du 12 juillet 1971 ;
- article 70 de la CCR des cadres du 9 mai 1974.

## **Article 5 | Composition**

La CPPNI BTP mise en place par le présent accord est composée au maximum de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans l'une des trois conventions collectives constituant la branche du bâtiment et des travaux publics de la Réunion ;
- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, réparti également entre organisations.

Préalablement à l'organisation de chacune des réunions de la CPPNI BTP, le nom des représentants désignés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, qui, dans la mesure du possible, doivent être désignés en fonction de leur connaissance du sujet faisant l'objet de la réunion, est communiqué au secrétariat de la CPPNI bâtiment, assuré par la fédération réunionnaise du bâtiment et des travaux publics.

Le siège de la CPPNI bâtiment est situé angle rue du Pont/rue de la Boulangerie, 97463 Saint-Denis Cedex.

En cas d'impossibilité de siéger, les représentants désignés peuvent donner pouvoir à un membre de la commission de son choix, appartenant au même collège. Le nombre de pouvoirs est limité à un par personne.

Afin d'éviter les conflits d'intérêt, lorsqu'un représentant désigné est concerné par le dossier soumis à la commission en raison de son lien avec l'entreprise définie au sens juridique du terme, dont il est dirigeant ou qui l'emploie, il ne pourra pas siéger et sera remplacé.

## **Article 6 | Indemnisation**

Pour participer aux réunions paritaires régionales convoquées à l'initiative des organisations régionales d'employeurs signataires, les salariés d'entreprises du bâtiment et des travaux publics bénéficieront d'une autorisation d'absence, s'ils justifient d'un mandat de leur organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'ils préviennent leur employeur au moins 5 jours avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure.

Les heures de travail non effectuées du fait de ces absences seront assimilées à des heures de travail effectif. Elles ne donneront pas lieu de la part des employeurs concernés à déduction du salaire mensuel des salariés intéressés. Elles ne seront pas imputables sur les congés payés de ces salariés.

Les heures passées en réunion et en transport qui ne seront pas comprises dans l'horaire habituel de travail des intéressés ne seront pas indemnisées.

Les absences des salariés ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont ils disposent du fait de leur(s) mandat(s) dans l'entreprise.

En vue de la préparation des réunions et de l'étude des dossiers soumis à la commission, un crédit supplémentaire de 1 heure par réunion est accordé aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative, dans la limite de 4 heures par an. Les absences du salarié ayant

---

[1] Convention collective régionale.

la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle, régie par l'accord du 13 juillet 2004 sur les missions, l'organisation, le fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics, et l'accord collectif du 13 juillet 2004 relatif à la participation des salariés du BTP représentant les organisations syndicales de salariés dans ces commissions ainsi que leurs avenants ultérieurs.

## **Article 7 | Secrétariat de la commission**

**7.1.** Le secrétariat de la commission paritaire permanente d'interprétation et de négociation est assuré par la fédération réunionnaise du bâtiment et des travaux publics.

Il est situé angle rue du Pont/rue de la Boulangerie, 97463 Saint-Denis Cedex.

L'adresse électronique de la CPPNI est précisée en annexe 1 du présent accord.

**7.2.** En vue de la réunion, le secrétariat adresse à ses membres la convocation aux différentes réunions en indiquant la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que le sujet à l'ordre du jour, et l'ensemble des documents nécessaires. Cette convocation est effectuée par messagerie électronique. Elle est envoyée au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

**7.3.** Le secrétariat assure également les missions suivantes :

- il accuse réception des conventions et accords transmis par les entreprises de de bâtiment et de travaux publics en application de l'article 3.2 ;
- il établit le projet de rapport annuel d'activité conformément au paragraphe 3.2 du présent accord ;
- il notifie les décisions dans les conditions prévus à l'article 4.

## **Article 8 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc de manière identique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

## **Article 9 | Entrée en vigueur. Durée de l'accord**

Le présent accord collectif régional, à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

## **Article 10 | Révision et dénonciation**

Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la (ou les) disposition(s) dénoncée(s) ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics représentatives au plan régional. Celles-ci examinent tous les 5 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations.

Les demandes de révision du présent accord doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

#### **Article 11 | Dépôt et demande d'extension**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives et déposé à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Denis.

Les parties signataires en demanderont l'extension au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Saint-Denis, le 25 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Adresse électronique de la CPPNI **BTP La Réunion**

---

L'adresse électronique de la CPPNI BTP La Réunion est : [cppnibtp974@gmail.com](mailto:cppnibtp974@gmail.com).

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 15 du 7 novembre 2022**

aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012  
relatif à la grille des salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2022  
(Bouches-du-Rhône)

NOR : ASET2350170M

IDCC : 843

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

**GDMABBPBR ;**

**NSABBP BR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatifs dans le secteur d'activité considéré (boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale des Bouches-du-Rhône) L. 2231-1, L. 2261-9 et suivants, L. 2232-5 et suivants du code du travail à savoir :

**Article 1<sup>er</sup> | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

**Article 2 | Modifications des salaires**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 7 novembre 2022, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

### Article 3 | Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 :

#### a) Personnel de fabrication

(En euros.)

Coefficient 155	11,53
Coefficient 160	11,64
Coefficient 165	11,76
Coefficient 170	11,88
Coefficient 175	11,98
Coefficient 180	12,11
Coefficient 185	12,63
Coefficient 190	12,85
Coefficient 195	12,97
Coefficient 240	13,94

#### b) Personnel de vente

(En euros.)

Coefficient 155	11,53
Coefficient 160	11,64
Coefficient 165	11,76
Coefficient 170	11,88
Coefficient 175	11,98
Coefficient 180	12,11
Coefficient 185	12,63
Coefficient 190	12,85

#### c) Personnel de service

(En euros.)

Coefficient 155	11,53
Coefficient 160	11,64
Coefficient 170	11,88

### Article 4

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

## Article 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

*Fait à Marseille, le 7 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective départementale

IDCC : 1353 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

**(Dordogne)**

**(18 février 1985)**

(Étendue par arrêté du 5 septembre 1985,

*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> octobre 1985)

**Accord du 25 octobre 2022**

relatif aux rémunérations effectives garanties  
pour l'année 2022

NOR : ASET2350167M

IDCC : 1353

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

**UIMM Périgord,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT métallurgie,**

d'autre part,

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

**Préambule**

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 17 février 2022.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Dispositions générales**

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 *bis* de l'avenant mensuels à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2019 de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

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

## **Article 2 | Mise en œuvre**

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la Dordogne ;
- des sommes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

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

## **Article 3 | Vérification**

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

## **Article 4 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 5 | Formalités**

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

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

## **Article 6 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

*Fait à Périgueux, le 25 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Taux effectifs garantis annuels – Année 2022

**Barème sur la base de 151,67 heures établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures**

Niveau	Échelon	Coefficient	TEG 2022
I	1	140	20 148,00 €
	2	145	20 241,00 €
	3	155	20 337,00 €
II	1 (P1)	170	20 569,00 €
	2	180	20 738,00 €
	3 (P2)	190	20 906,00 €
III	1 (P3)	215	21 044,00 €
	2	225	21 204,00 €
	3	240	21 542,00 €
IV	1	255	22 088,00 €
	2	270	22 652,00 €
	3	285	23 902,00 €
V	1	305	25 620,00 €
	2	335	27 184,00 €
	3	365	29 543,00 €
		395	32 611,00 €

Convention collective d'arrondissement

IDCC : **1387** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Flandres-Douais)**  
**(20 mai 1986)**

(Étendue par arrêté du 31 décembre 1986,  
*Journal officiel* du 13 janvier 1987)

### **Accord du 23 décembre 2022**

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi  
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2350168M

IDCC : 1387

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

**UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC métallurgie ;**

**CFE métallurgie Calais ;**

**CFDT métaux 59 ;**

**CTDS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2019, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, modifié par l'accord national du 21 décembre 2018 en vigueur à la date de signature du présent accord, et, de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur métallurgie, notamment les entreprises travaillant dans les filières de la mobilité et plus particulièrement les entreprises devant anticiper des mutations et adaptations importantes pour passer du thermique à l'électrique.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir et développer l'attractivité de la métallurgie autour des filières mobilités en pleine mutation ;
- de relever le défi de la transformation électrique via la formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelles compétences pour le maintien de l'emploi et de la qualification des salariés ;
- d'anticiper au mieux les mutations en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies de l'industrie du futur et de l'e-mobilité ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées, notamment celles intervenant en amont de la filière, en créant un cadre favorable leur permettant d'intégrer les nouveaux marchés de l'e-mobilité, mais aussi de diversifier leurs activités vers d'autres secteurs tels que le ferroviaire, l'énergie au sens large dont le nucléaire...

### Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de l'e-mobilité a été réalisé.

Nous nous sommes appuyés sur diverses études :

- le lien vers l'étude CCI Horizon Eco n° 278 de novembre 2018 :  
<http://cio.ac-amiens.fr/IMG/pdf/metallurgie-en-hdf.pdf> ;
- le lien vers l'étude batterie :  
[https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022\\_Prospective-des-besoins-en-comp%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France\\_Vdiffusion-large-1.pdf](https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/07/26062022_Prospective-des-besoins-en-comp%CC%81tences-de-la-filie%CC%80re-des-batteries-en-France_Vdiffusion-large-1.pdf) ;
- étude Edec automobile.

L'ensemble de ces études font ressortir les principaux éléments suivants :

#### 1. Éléments conjoncturels

- une reprise post-Covid ralentie par :
    1. Des ruptures dans la chaîne de valeur ;
    2. Une pression sur les composants, les prix matières, l'énergie... ;
    3. Des événements géopolitiques ;
  - des virages technologiques industriels diversement amorcés par les acteurs pré-Covid ;
  - le basculement en Europe du mix énergies carbonées/renouvelables.
- 3 implantations en Hauts-de-France de Giga-factory dont une sur le territoire « Flandre-Douais ».

#### 2. Évolution des métiers

Une nécessaire adaptation des compétences à :

- de nouvelles technologies ou process de fabrication ;
- de nouveaux projets industriels et une concentration des acteurs et des besoins en compétences ;
- une digitalisation croissante sur tous les métiers.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article 1.3 « Champ d'application » de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres (IDCC : 1387) dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, s'inscrit :

- dans les filières de la mobilité (notamment l'industrie automobile, ferroviaire ou aéronautique) ;
- dans les enjeux d'anticipation des mutations et adaptations importantes dues aux transitions énergétiques et technologiques ;
- dans la filière de l'industrie nucléaire.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus quel que soit sa taille, une attention particulière étant portée aux PMI et sous-traitants.

## Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

### 1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi.

Une attention particulière sera portée aux projets à destination des ouvriers et techniciens et aux métiers en tension, mais tout salarié a vocation à bénéficier du dispositif.

Les actions de formations éligibles concerneront en priorité les formations techniques mais sans exclure les formations tertiaires.

Le dispositif doit permettre le financement d'actions de formation s'ajoutant au plan de développement des compétences de l'entreprise et n'a pas vocation à financer les obligations de l'entreprise, notamment l'obligation de reclassement interne dans le cadre des PSE.

Les actions de formation financées doivent viser une certification : CQP, CCP, titre ou diplôme ; ce principe n'exclut pas la possibilité de financer une action de formation spécifique pour laquelle aucune certification n'existe.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

#### Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Après étude préalable réalisée par l'AR2I Hauts-de-France, il sera sollicité dans ce cadre auprès de l'OPCO 2i, 500 000 euros pour les années 2023 et 2024.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'AR2I :

- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexes (transport, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté pour 2022 par le conseil d'administration de l'AR2I et sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées sur 2023 et 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

### Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

## 2. GPEC

Il est fortement recommandé aux entreprises de disposer d'une GPEC ou GEPP par la négociation d'entreprise ou *a minima* après consultation du CSE. De même, si le CSE est constitué dans l'entreprise, il devra être informé et consulté préalablement au recours au dispositif « Mesures urgentes ».

### Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

### Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Le suivi de cet accord est confié à la CPREFP et un point d'avancement devra y être abordé. La CPREFP devra *a minima* avoir un retour de cet accord deux fois par année afin d'examiner les conditions de mise en œuvre de cet accord.

### Article 5 | *Révision de l'accord*

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 la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM-Udimétal aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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



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

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

## **Article 7 | Publicité de l'accord**

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

### **1. Notification**

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

### **2. Publicité**

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

*Fait à Faches-Thumesnil, le 23 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Accord n° 114 du 11 janvier 2023

relatif aux salaires minima  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

NOR : ASET2350185M

IDCC : 1396

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

**ADEPALE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### 1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

#### 1.1. Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

	Coefficient	Taux	Mensuel (151,67)
I	120	11,31	1 715,39
	125	11,36	1 722,97
	135	11,41	1 730,55
II	145	11,45	1 736,62
	155	11,63	1 763,92
	165	11,78	1 786,67
III	175	11,97	1 815,49
	185	12,23	1 854,92
	195	12,57	1 906,49

	Coefficient	Taux	Mensuel (151,67)
IV	205	12,92	1 959,58
	215	13,22	2 005,08
	225	13,68	2 074,85
V	235	14,23	2 158,26
	245	14,79	2 243,20
	255	15,41	2 337,23
VI	265	16,01	2 428,24
	275	16,60	2 517,72
	285	17,19	2 607,21
	295	17,77	2 695,18
VII	305	18,25	2 767,98
	315	18,75	2 843,81
	325	19,28	2 924,20
	335	19,79	3 001,55
	345	20,28	3 075,87

## 1.2. Barème applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coefficient	Annuel
VIII	350	36 975,51
	355	37 353,93
	365	38 374,28
	375	39 454,67
	385	40 535,05
	395	41 575,46
IX	405	42 615,87
	415	43 676,32
	425	44 776,61
	435	45 817,02
	445	46 857,43
	455	47 957,86
	465	48 978,21
	475	50 038,68
	485	51 099,01
	495	52 159,47
	505	52 919,69

	Coefficient	Annuel
	515	53 960,10
	525	55 020,57
IX	535	56 080,89
	545	57 101,24
	555	58 181,62
	565	59 222,02
	575	60 302,41
	585	61 342,82
	595	62 383,22
X	605	63 463,61
	615	64 483,96
	625	65 544,42
	635	66 604,75
	645	67 645,16
	655	68 725,55
	665	69 746,03
	675	70 786,29
	685	71 906,78
	695	72 927,15
	700	73 707,41

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

### 1.3. Clause de revoyure

Les parties au présent accord sont convenues, dès lors qu'une hausse anticipée du Smic interviendrait, d'ouvrir des négociations dans un délai compris entre un mois et un maximum de deux mois (compte tenu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) suivant la date de publication du nouveau Smic.

## 2. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

## 3. Entreprises de moins de 50 salariés

Les barèmes des salaires minima professionnels tels que définis par le présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale pour les industries

de produits alimentaires élaborés. Les parties soulignent qu'ils ne nécessitent pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles ils s'appliquent également.

#### **4. Date d'effet**

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

#### **5. Dépôt**

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

*Fait à Paris, le 11 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 12 du 16 janvier 2023**

relatif aux barèmes des salaires minima  
au 1<sup>er</sup> janvier 2023

NOR : ASET2350192M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *JORF* du 18 janvier 2012) ;

Considérant les hausses du Smic intervenues les 1<sup>er</sup> août 2022 par arrêté du 29 juillet 2022 (*JORF* n° 0175 du 30 juillet 2022), et 1<sup>er</sup> janvier 2023 par décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 (*JORF* n° 0297 du 23 décembre 2022),

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein (151,67 heures mensuelles) comme suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 717,31 €
		A20	1 743,06 €
	II	A30	1 769,24 €
		A40	1 795,76 €
		A50	1 822,69 €
		A60	1 873,73 €
	III	A70	1 926,19 €
		A80	1 980,13 €
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	2 039,53 €
		B20	2 131,31 €
		B30	2 227,22 €
	V	B40	2 327,44 €
		B50	2 432,18 €
		B60	2 541,62 €
	VI	B70	2 656,01 €
		B80	2 775,52 €
Cadres	VII	C10	2 914,30 €
		C20	3 205,74 €
	VIII	C30	3 686,60 €
		C40	4 239,58 €
	IX	C50	4 875,51 €
		C60	5 606,83 €

### **Article 2 | Champ d'application de l'avenant**

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1<sup>er</sup> du chapitre 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale.

### **Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

### **Article 4 | Dispositions finales**

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3136 | Convention collective nationale

IDCC : 1480 | **JOURNALISTES**

Convention collective nationale

**ÉDITEUR DE LA PRESSE MAGAZINE**

IDCC : 3225 | **EMPLOYÉS ET CADRES**  
**(30 octobre 2017)**

**Avenant n° 1 du 21 novembre 2022**  
relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance

NOR : ASET2350144M

IDCC : 1480, 3225

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

**SEPM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNJ CGT ;**

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**SGJ FO ;**

**FO SNEP ;**

**CFE-CGC presse ;**

**Solidaires SNJ,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

L'accord du 30 janvier 2020 concernant la reconversion ou promotion par l'alternance dans la presse magazine est reconduit pour trois ans, soit pour les années 2023, 2024 et 2025.

Cet avenant prend effet dès sa conclusion.

*Fait à Paris, le 21 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)**

### Avenant n° 97 du 23 janvier 2023

relatif aux régimes prévoyance et remboursements de frais de santé

NOR : ASET2350105M

IDCC : 1527

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

**FNAIM ;**

**SNPI ;**

**UNIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### Préambule

L'objet du présent avenant est de réviser le taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé, telle que définie à l'article 2.2 de l'annexe III de la convention collective nationale de l'immobilier.

#### Article 1<sup>er</sup> | **Modification de l'article 2.2 de l'annexe III de la CCNI**

Le tableau des cotisations figurant à l'article 2.2 de l'annexe III de la CCNI est remplacé par le tableau suivant :

Tableau des taux de cotisations

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,57 % PMSS <sup>[1]</sup>
	Frais de santé obligatoire enfant	0,88 % PMSS
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,80 % PMSS
	Frais de santé obligatoire enfant	0,52 % PMSS

[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

## Article 2 | *Entrée en vigueur. Formalités de dépôt*

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet :

- à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant ;
- le 1<sup>er</sup> jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant pour les autres entreprises.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, destiné à réviser le régime de protection sociale collective et obligatoire au sein de la branche et présentant un degré élevé de solidarité, quelle que soit la taille de l'entreprise, celui-ci ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant est également consultable sur le site de la branche :

<https://branchedelimmobilier.fr/accords/>.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 23 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

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

**Avenant n° 6 du 28 novembre 2022**

relatif aux salaires minima  
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2350162M

IDCC : 1596

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

**CAPEB Île-de-France ;**

**FFB Paris ;**

**FFB Île-de-France ;**

**SCOP BTP Île-de-France Centre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**URCB CFDT Île-de-France ;**

**FO BTP Bois,**

d'autre part,

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minimaux applicables dans la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1992 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

*(Voir page suivante.)*

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

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

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimum pour 35 heures hebdomadaires
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 782 €
– position	170	1 794 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 813 €
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 948 €
– position 2	230	2 067 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 190 €
– position 2	270	2 396 €

## Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

## Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 28 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

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

**Avenant n° 6 du 28 novembre 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements  
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2350163M

IDCC : 1596

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

**CAPEB Île-de-France ;**

**FFB Paris ;**

**FFB Île-de-France ;**

**SCOP BTP Île-de-France Centre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**URCB CFDT Île-de-France ;**

**FO BTP Bois,**

d'autre part,

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023 le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

*(Voir page suivante.)*

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

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,45 €	1,45 €	11 €
1B	1,95 €	1,95 €	
2	2,74 €	2,67 €	
3	4,11 €	4,06 €	
4	4,84 €	4,97 €	
5	6 €	6,20 €	

## Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

## Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 28 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

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

**Avenant du 5 décembre 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2023  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350195M

IDCC : 1596

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

**FE BTP Rhône Lyon ;**

**CAPEB Rhône Lyon,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**SGBTP Bois FO ;**

**SCB CFDT Rhône,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

**Article 2**

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

- de 0 à 4 km pour la zone 1A ;
- et de 4 à 10 km pour la zone 1B.



### Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

■ Tableau A : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

(En euros.)

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I	1,57	4,36	11,26
II	2,91	7,92	
III	4,19	12,04	
IV	5,47	16,50	
V	6,67	20,71	

■ Tableau B : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

(En euros.)

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I A	0,95	3,58	11,26
I B	1,57	4,36	
II	2,91	7,92	
III	4,19	12,04	
IV	5,47	16,50	
V	6,67	20,71	

### Article 4

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

### Article 5

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

### Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Villeurbanne, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Avenant n° 7 du 14 décembre 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2023  
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2350150M

IDCC : 1596

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

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

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**  
**FO BTP Hauts-de-France ;**  
**CFDT Hauts-de-France,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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

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

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

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

## Article 2

Pour la région des Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

### Indemnité de repas

L'indemnité de repas est fixée à 13 €.

### Indemnité de transport

Zone	Transport
1	2,44 €
2	5,80 €
3	8,97 €
4	11,79 €
5	15,07 €

### Indemnité de trajet

Zone	Transport
1	1,49 €
2	2,99 €
3	4,48 €
4	5,98 €
5	7,48 €

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

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

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

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

#### **Article 5 | Dépôt**

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Marcq-en-Barœul, le 19 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

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

**Avenant n° 6 du 14 décembre 2022**

relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2023  
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2350151M

IDCC : 1596

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

**SCOP BTP Nord ;**

**CAPEB Hauts-de-France ;**

**FFB Hauts-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

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

**CFDT Hauts-de-France,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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

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

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

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

Coefficient Ouvriers	Nord et Pas-de-Calais	Aisne, Oise, Somme
150	1 723,99 €	1 723,99 €
170	1 735,10 €	1 735,10 €
185	1 816,91 €	1 816,91 €
210	1 989,25 €	1 897,83 €
230	2 145,18 €	2 044,53 €
250	2 329,86 €	2 215,62 €
270	2 498,21 €	2 385,24 €

## Article 2 | Convergence

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

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

## Article 3 | Dispositions spécifiques

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

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

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 5 | Dépôt**

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Marcq-en-Barœul, le 19 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Avenant n° 6 du 28 novembre 2022**

relatif aux salaires minima  
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2350160M

IDCC : 1597

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

**CAPEB Île-de-France ;**  
**FFB Paris ;**  
**FFB Île-de-France ;**  
**SCOP BTP Île-de-France Centre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**  
**URCB CFDT Île-de-France ;**  
**FO BTP Bois,**

d'autre part,

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minimaux applicables dans la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1992 (entreprises occupant plus de dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

*(Voir page suivante.)*



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

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

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimum pour 35 heures hebdomadaires
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 782 €
– position 2	170	1 794 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 813 €
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 948 €
– position 2	230	2 067 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 190 €
– position 2	270	2 396 €

## Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date publication de l'arrêté relatif à son extension.

## Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 28 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Avenant n° 6 du 28 novembre 2022**  
relatif aux indemnités de petits déplacements  
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2350161M

IDCC : 1597

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

**CAPEB Île-de-France ;**  
**FFB Paris ;**  
**FFB Île-de-France ;**  
**SCOP BTP Île-de-France Centre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**  
**URCB CFDT Île-de-France ;**  
**FO BTP Bois,**

d'autre part,

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de dix salariés) et ont convenu ce qui suit.

*(Voir page suivante.)*

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

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant le barème des indemnités de petits déplacements applicable aux ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) à :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,45 €	1,45 €	11 €
1B	1,95 €	1,95 €	
2	2,74 €	2,67 €	
3	4,11 €	4,06 €	
4	4,84 €	4,97 €	
5	6 €	6,20 €	

## Article 2

Les partenaires sociaux considérant qu'ils sont engagés par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés, estiment ainsi répondre à l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issues de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

## Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 28 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Avenant du 5 décembre 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2023  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350197M

IDCC : 1597

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

**FE BTP Rhône Lyon ;**

**CAPEB Rhône Lyon,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SGBTP bois FO ;**

**SCB CFDT Rhône,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

**Article 2**

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

- de 0 à 4 km pour la zone 1A ;
- et de 4 à 10 km pour la zone 1B.

### Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

■ Tableau A : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

(En euros.)

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I	1,57	4,36	11,26
II	2,91	7,92	
III	4,19	12,04	
IV	5,47	16,50	
V	6,67	20,71	

■ Tableau B : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

(En euros.)

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
I A	0,95	3,58	11,26
I B	1,57	4,36	
II	2,91	7,92	
III	4,19	12,04	
IV	5,47	16,50	
V	6,67	20,71	

### Article 4

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

### Article 5

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

### Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Villeurbanne, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Avenant n° 7 du 14 décembre 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2023  
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2350145M

IDCC : 1597

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

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

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**  
**FO BTP Hauts-de-France ;**  
**CFDT Hauts-de-France,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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

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

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

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

## Article 2

Pour la région des Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

### Indemnité de repas

L'indemnité de repas est fixée à 13 €.

### Indemnité de transport

Zone	Transport
1	2,44 €
2	5,80 €
3	8,97 €
4	11,79 €
5	15,07 €

### Indemnité de trajet

Zone	Transport
1	1,49 €
2	2,99 €
3	4,48 €
4	5,98 €
5	7,48 €

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

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

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

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

#### **Article 5 | Dépôt**

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Marcq-en-Barœul, le 19 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Avenant n° 6 du 14 décembre 2022**

relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2023  
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2350148M

IDCC : 1597

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

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

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**  
**FO BTP Hauts-de-France ;**  
**CFDT Hauts-de-France,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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

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

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

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

■ Pour les départements des Hauts-de-France, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

Coefficient Ouvriers	Nord et Pas-de-Calais	Aisne, Oise, Somme
150	1 723,99 €	1 723,99 €
170	1 735,10 €	1 735,10 €
185	1 816,91 €	1 816,91 €
210	1 989,25 €	1 897,83 €
230	2 145,18 €	2 044,53 €
250	2 329,86 €	2 215,62 €
270	2 498,21 €	2 385,24 €

## Article 2 | Convergence

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

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

## Article 3 | Dispositions spécifiques

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

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

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 5 | Dépôt**

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Marcq-en-Barœul, le 19 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1604** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Rouen et Dieppe)**  
**(29 mai 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)

(Étendue par arrêté du 25 octobre 1991,

Journal officiel du 30 octobre 1991)

### **Accord du 16 janvier 2023**

relatif aux REAG, primes, IPD et prime de panier pour l'année 2023

NOR : ASET2350176M

IDCC : 1604

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

**UIMM 76,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**USTM CGT ;**

**USM FO métallurgie Seine-Maritime,**

d'autre part,

il a été convenu :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Appointements minimaux garantis**

Les dispositions de l'annexe II « Appointements minimaux garantis » sont annulées et remplacées comme suit :

##### **« Annexe II Appointements minimaux garantis**

###### **1° Principes**

Il est institué des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les REAG sont calculées pour une durée annuelle de 1 820 heures correspondant à un horaire de travail mensuel moyen de 151,67 heures. Elles sont applicables au titre de l'année civile.

Il sera procédé pour chaque salarié à une seule vérification en fin d'année ou lors du départ du salarié de l'entreprise.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année pour qu'en fonction des modalités de rémunérations propres à chaque entreprise, le complément de salaire à verser, le cas échéant, lors de la vérification de fin d'année ne soit pas supérieure à 2 % de la REAG applicable. L'entreprise devra intégrer pour l'année suivante et selon ses

modalités de rémunération, les régularisations auxquelles elle aura éventuellement procédé en fin d'année.

## 2° Montant des REAG

Les rémunérations effectives annuelles garanties pour l'année 2023 sont réglées par le barème ci-dessous et s'appliquent dans les conditions suivantes :

### *Barème des REAG pour l'année 2023*

(En euros.)

Niveau	Coefficient	
I	140	21 002
	145	21 056
	155	21 109
II	170	21 154
	180	21 212
	190	21 893
III	215	23 231
	225	24 096
	240	25 633
IV	255	26 511
	270	27 885
	285	29 425
V	305	31 146
	335	34 118
	365	37 105
	395	40 110

## 3° Modalités d'application des REAG

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

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 19 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- des majorations d'inconvénients définies aux articles 25 et 27 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- des indemnités pour travaux spéciaux définies à l'article 29 dudit avenant ;
- des sommes versées dans le cadre de la législation sur la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les garanties annuelles de rémunérations correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures, ces valeurs seront adaptées à l'horaire de travail considéré et

seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'un départ de l'entreprise, d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu de maintien de rémunération.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne verse pas elle-même la totalité de la rémunération seront également exclues de la comparaison et les valeurs des barèmes seront calculées *pro rata temporis*. »

## **Article 2 | Prime et ancienneté**

### **1° Principe**

Les dispositions du 2° « Rémunération minimale hiérarchique » de l'annexe III à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

### **2° Rémunération minimale hiérarchique**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, les rémunérations minimales hiérarchiques seront l'objet d'un réexamen paritaire annuel.

Les parties signataires rappellent que la base de calcul de la prime d'ancienneté sera constituée par les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les rémunérations minimales hiérarchiques sont calculées sur la base d'une valeur de point de 5,79 €, base 151,67 heures, pour un horaire de travail effectif de 35 heures, appliquée aux coefficients.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

### **3° Valeur de la prime d'ancienneté**

En application des dispositions du 2° ci-dessus, les montants des primes d'ancienneté sont fixés par les barèmes ci-après annexés.

## **Article 3 | Indemnité de panier**

Le premier alinéa de l'annexe 4 à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen & Dieppe est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de panier prévue par l'article 28 de l'avenant "Mensuels" est fixée à 9,90 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ».

## **Article 4 | Indemnité de transport**

Le premier alinéa de l'annexe 5 à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen & Dieppe est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'indemnité de transport prévue par l'article 30 de l'avenant "Mensuels" ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à trois kilomètres.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, son montant est de trente-trois euros et cinquante-et-un centimes (33,51 €) par mois. Il est porté à quarante-cinq euros et vingt-deux centimes (45,22 €) par mois si le domicile habituel se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à cinq kilomètres, à cinquante-huit euros et un centime (58,01 €) s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur

à dix kilomètres, à soixante-seize euros et cinquante-et-un centimes (76,51 €) par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à vingt kilomètres. »

La distance est déterminée par zones concentriques de trois, cinq, dix et vingt kilomètres autour du lieu de travail.

En cas de mois incomplet, quel que soit le motif (temps partiel, absences autorisées, non autorisées, maladie, accident du travail ou de trajet, congés payés, etc.), le décompte de cette indemnité se fera sur la base du 1/25 de l'indemnité mensuelle par journée de travail effectif.

#### **Article 5 | *Suivi. Clause de revoyure***

Les parties conviennent de se revoir au terme du premier semestre 2023 dès lors que les premiers niveaux de la grille REAG 2023 seront rattrapés par le Smic en 2023.

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

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

#### **Article 7 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt et cesse de produire ses effets à l'échéance de son terme, soit lors de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

#### **Article 8 | *Révision***

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires.

#### **Article 9 | *Formalités de dépôt et de publicité***

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Mont-Saint-Aignan, le 16 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème ancienneté applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Correspondant à la durée légale mensuelle de 151,67 heures (horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif).  
Valeur du point : 5,79 €.

Ouvriers (y compris la majoration de 5 %)

(En euros.)

Coefficient	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
140	25,53	34,05	42,56	51,07	59,58	68,09	76,60	85,11	93,62	102,14	110,65	119,16	127,67
145	26,45	35,26	44,08	52,89	61,71	70,52	79,34	88,15	96,97	105,78	114,60	123,41	132,23
155	28,27	37,69	47,12	56,54	65,96	75,39	84,81	94,23	103,66	113,08	122,50	131,93	141,35
170	31,01	41,34	51,68	62,01	72,35	82,68	93,02	103,35	113,69	124,02	134,36	144,69	155,03
190	34,65	46,20	57,76	69,31	80,86	92,41	103,96	115,51	127,06	138,61	150,16	161,71	173,27
215	39,21	52,28	65,35	78,43	91,50	104,57	117,64	130,71	143,78	156,85	169,92	182,99	196,06
240	43,77	58,36	72,95	87,54	102,14	116,73	131,32	145,91	160,50	175,09	189,68	204,27	218,86
255	46,51	62,01	77,51	93,02	108,52	124,02	139,52	155,03	170,53	186,03	201,54	217,04	232,54
270	49,24	65,66	82,07	98,49	114,90	131,32	147,73	164,15	180,56	196,98	213,39	229,81	246,22
285	51,98	69,31	86,63	103,96	121,29	138,61	155,94	173,27	190,59	207,92	225,25	242,57	259,90



## Agents de maîtrise d'atelier (seulement) (y compris la majoration de 7 %)

(En euros.)

Coefficient	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
215	39,96	53,28	66,60	79,92	93,24	106,56	119,88	133,20	146,52	159,84	173,16	186,48	199,80
240	44,61	59,47	74,34	89,21	104,08	118,95	133,82	148,69	163,56	178,42	193,29	208,16	223,03
255	47,39	63,19	78,99	94,79	110,59	126,38	142,18	157,98	173,78	189,58	205,37	221,17	236,97
285	52,97	70,63	88,28	105,94	123,60	141,25	158,91	176,57	194,22	211,88	229,54	247,19	264,85
305	56,69	75,58	94,48	113,37	132,27	151,17	170,06	188,96	207,85	226,75	245,64	264,54	283,43
335	62,26	83,02	103,77	124,53	145,28	166,03	186,79	207,54	228,30	249,05	269,81	290,56	311,31
365	67,84	90,45	113,06	135,68	158,29	180,90	203,52	226,13	248,74	271,35	293,97	316,58	339,19
395	73,41	97,89	122,36	146,83	171,30	195,77	220,24	244,71	269,19	293,66	318,13	342,60	367,07

# Administratifs. Techniciens. Agents de maîtrise (maîtrise d'atelier exclue)

(En euros.)

Coefficient	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
140	24,32	32,42	40,53	48,64	56,74	64,85	72,95	81,06	89,17	97,27	105,38	113,48	121,59
145	25,19	33,58	41,98	50,37	58,77	67,16	75,56	83,96	92,35	100,75	109,14	117,54	125,93
155	26,92	35,90	44,87	53,85	62,82	71,80	80,77	89,75	98,72	107,69	116,67	125,64	134,62
170	29,53	39,37	49,22	59,06	68,90	78,74	88,59	98,43	108,27	118,12	127,96	137,80	147,65
180	31,27	41,69	52,11	62,53	72,95	83,38	93,80	104,22	114,64	125,06	135,49	145,91	156,33
190	33,00	44,00	55,01	66,01	77,01	88,01	99,01	110,01	121,01	132,01	143,01	154,01	165,02
215	37,35	49,79	62,24	74,69	87,14	99,59	112,04	124,49	136,93	149,38	161,83	174,28	186,73
225	39,08	52,11	65,14	78,17	91,19	104,22	117,25	130,28	143,30	156,33	169,36	182,39	195,41
240	41,69	55,58	69,48	83,38	97,27	111,17	125,06	138,96	152,86	166,75	180,65	194,54	208,44
255	44,29	59,06	73,82	88,59	103,35	118,12	132,88	147,65	162,41	177,17	191,94	206,70	221,47
270	46,90	62,53	78,17	93,80	109,43	125,06	140,70	156,33	171,96	187,60	203,23	218,86	234,50
285	49,50	66,01	82,51	99,01	115,51	132,01	148,51	165,02	181,52	198,02	214,52	231,02	247,52
305	52,98	70,64	88,30	105,96	123,62	141,28	158,94	176,60	194,25	211,91	229,57	247,23	264,89
335	58,19	77,59	96,98	116,38	135,78	155,17	174,57	193,97	213,36	232,76	252,15	271,55	290,95
365	63,40	84,53	105,67	126,80	147,93	169,07	190,20	211,34	232,47	253,60	274,74	295,87	317,00
395	68,61	91,48	114,35	137,22	160,09	182,96	205,83	228,71	251,58	274,45	297,32	320,19	343,06

Brochure n° 3264 | Convention collective nationale

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

## **Avenant n° 36 du 18 janvier 2023**

relatif aux salaires

NOR : ASET2350104M

IDCC : 1659

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

**USRTL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Évolution des barèmes de rémunérations minima garanties**

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 35 du 10 octobre 2022 sont revalorisés comme suit :

**1,81 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Les barèmes sont annexés au présent accord.

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

### **Article 2 | Égalité hommes-femmes**

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

### **Article 3 | Extension**

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

*Fait à Paris, le 18 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I

### Barème des rémunérations minima garanties

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles
		151,67 heures
120	11,68	1 771,14
125	11,92	1 808,20
130	11,99	1 819,01
140	12,05	1 828,27
150	12,48	1 893,13
160	12,71	1 927,10
170	12,96	1 965,71
190	13,52	2 050,64

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles
	151,67 heures
240	2 114,99
270	2 324,99
300	2 471,55
400	3 082,61
500	3 776,93
600	4 376,51

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome II : Ouvriers)

### Accord du 23 novembre 2022

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023  
(Île-de-France)

NOR : ASET2350154M

IDCC : 1702

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

**F RTP Île-de-France ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC BTP Île-de-France ;**

**URCBIF CFTD ;**

**FO BTP région parisienne,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Île-de-France, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2023 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Pourcentage augmentation	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
I	1	100	5,50 %	22 193 €
	2	110	5,30 %	22 400 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Pourcentage augmentation	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
II	1	125	5,20 %	23 262 €
	2	140	5,20 %	25 742 €
III	1	150	4,70 %	27 129 €
	2	165	4,70 %	29 877 €
IV		180	4,50 %	32 390 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

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

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Paris, le 24 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2022**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023  
(Normandie)

NOR : ASET2350183M

IDCC : 1702

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

**FRTF Normandie ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2023 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
I	1	100	21 834 €
	2	110	21 918 €
II	1	125	22 978 €
	2	140	25 314 €



Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
III	1	150	27 122 €
	2	165	29 544 €
IV		180	32 231 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

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

## Article 3

Les parties signataires envisagent, en fonction de l'évolution de l'inflation, de se réunir à nouveau au cours du premier semestre 2023.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Saint-Contest, le 1<sup>er</sup> décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome II : Ouvriers)

**Accord du 5 décembre 2022**  
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023  
(Bretagne)

NOR : ASET2350178M

IDCC : 1702

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

**F RTP Bretagne ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2023 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
I	1	100	22 338 €
	2	110	22 591 €
II	1	125	23 047 €
	2	140	25 392 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
III	1	150	27 165 €
	2	165	29 685 €
IV		180	32 322 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

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

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Vezin-le-Coquet, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 5 décembre 2022**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023  
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : ASET2350189M

IDCC : 1702

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

**FRTF PACA ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2023 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
I	1	100	21 856 €
	2	110	22 633 €
II	1	125	23 453 €
	2	140	25 890 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
III	1	150	27 687 €
	2	165	29 600 €
IV		180	32 289 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

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

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Marseille, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 5 décembre 2022**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023  
(Occitanie)

NOR : ASET2350198M

IDCC : 1702

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

**F RTP Occitanie ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Occitanie dans ses limites territoriales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2023 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
I	1	100	21 513 €
	2	110	21 845 €
II	1	125	22 921 €
	2	140	25 432 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
III	1	150	27 164 €
	2	165	29 446 €
IV		180	31 666 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

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

## Article 3

Les parties signataires envisagent, en fonction de l'évolution de l'inflation, de se réunir au cours du premier semestre 2023.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Toulouse, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

---

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**Accord du 23 novembre 2022**  
relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023  
(Île-de-France)

NOR : ASET2350156M

IDCC : 1702, 2614

---

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

**F RTP Île-de-France ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**CFTC BTP Île-de-France ;**

**URCBIF CFDT ;**

**FO BTP région parisienne,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers



des entreprises des travaux publics de la région Île-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 comme suit :

Zones		Pourcentage augmentation	Trajet	Transport	Repas Augmentation 6 %
Zone 1	(0/10 km)	5,00 %	2,38 €	2,14 €	12,90 € Pour tous les départements de l'Île-de-France
Zone 2	(10/20 km)	5,00 %	3,50 €	3,76 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,00 %	5,46 €	5,92 €	
Zone 4	(30/40 km)	5,00 %	6,57 €	6,95 €	
Zone 5	(40/50 km)	5,00 %	8,07 €	8,29 €	
Zone 6	> 50 km <sup>[1]</sup>	5,00 %	9,26 €	9,97 €	
[1] Pour tous les départements de l'Île-de-France.					

### Sauf cas de grands déplacements

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Paris, le 24 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

---

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023  
(Normandie)

NOR : ASET2350187M

IDCC : 1702, 2614

---

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

**FRTN Normandie ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**UR CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des

entreprises des travaux publics de la région Normandie, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir de 2023 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,22 €	4,05 €	13 €
Zone 2	(10/20 km)	4,36 €	8,11 €	
Zone 3	(20/30 km)	6,34 €	12,16 €	
Zone 4	(30/40 km)	8,21 €	16,23 €	
Zone 5	(40/50 km)	10,14 €	20,29 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Les parties signataires envisagent, en fonction de l'évolution de l'inflation, de se réunir à nouveau au cours du premier semestre 2023.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Saint-Contest, le 1<sup>er</sup> décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

---

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**Accord du 5 décembre 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023  
(Bretagne)

NOR : ASET2350157M

IDCC : 1702, 2614

---

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

**F RTP Bretagne ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des

entreprises de travaux publics de la région Bretagne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,20 €	3,71 €	13,25 €
Zone 2	(10/20 km)	2,92 €	6,37 €	
Zone 3	(20/30 km)	4,44 €	9,06 €	
Zone 4	(30/40 km)	5,86 €	11,57 €	
Zone 5	(40/50 km)	7,40 €	14,29 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Vezin-le-Coquet, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

---

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**Accord du 5 décembre 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023  
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : ASET2350194M

IDCC : 1702, 2614

---

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

**FRTF Provence-Alpes-Côte d'Azur ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**UR CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des



entreprises des travaux publics de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,81 €	2,53 €	13,04 €
Zone 2	(10/20 km)	4,14 €	5,01 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,58 €	8,68 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,54 €	11,11 €	
Zone 5	(40/50 km)	7,89 €	14,32 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Marseille, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

---

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**Accord du 5 décembre 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2023  
(Occitanie)

NOR : ASET2350200M

IDCC : 1702, 2614

---

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

**FRT Occitanie ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Occitanie dans ses limites territoriales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 comme suit.

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,11 €	3,49 €	13,10 €
Zone 2	(10/20 km)	4,19 €	6,97 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,48 €	10,44 €	
Zone 4	(30/40 km)	7,19 €	13,93 €	
Zone 5	(40/50 km)	9,07 €	17,39 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Les parties signataires envisagent, en fonction de l'évolution de l'inflation, de se réunir au cours du premier semestre 2023.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Toulouse, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1732 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

**(Yonne)**

**(11 mars 1993)**

(Étendue par arrêté du 3 mars 1994,

Journal officiel du 12 mars 1994)

### **Accord du 9 janvier 2023**

relatif à la rémunération minimale hiérarchique, à la prime de panier de nuit  
et aux taux effectifs garantis annuels (TEG)

NOR : ASET2350182M

IDCC : 1732

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

**UIMM Yonne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point**

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective, et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 5,17 € base 151,67 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 2 | Prime de panier de nuit**

La valeur de l'indemnité du panier de nuit prévue par l'article 55 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne est fixée à 7,21 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (en conséquence, les primes de panier afférentes au salaire du mois de janvier 2023 seront calculées sur cette nouvelle base).

### Article 3 | *Taux effectifs garantis annuels (TEG)*

Les taux effectifs garantis annuels tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

#### Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG base 151,67 heures sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effective du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient et/ou catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas, ces TEG annuels ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déductions des abattements de salaires prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention collective ou à défaut par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

#### Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

#### Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2023.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paye de décembre 2023.

#### **Article 4 | Suivi**

Les partenaires sociaux conviennent de convoquer la commission paritaire territoriale des salaires de l'Yonne sans délai, dans le cas où une nouvelle hausse automatique du Smic interviendrait avant le 1<sup>er</sup> décembre 2023.

#### **Article 5 | Durée de l'accord**

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

#### **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Ils feront l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM Yonne.

*Fait à Auxerre, le 9 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des TEG annuels applicables

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Ouvriers cas général Agents de maîtrise
I	140	20 659
	145	20 680
	155	20 702
II	170	20 819
	180	20 898
	190	21 012
III	215	21 900
	225	21 921
	240	23 137
IV	255	24 080
	270	24 607
	285	26 424
V	305	28 109
	335	30 613
	365	32 920
	395	34 287



**Avenant n° 5 du 11 octobre 2022**  
à l'accord du 9 avril 2018  
relatif à la fermeture des magasins les dimanches  
et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine)

NOR : ASET2350169M

IDCC : 1880

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

**DR Bretagne maison,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UD CFE-CGC 35 ;**

**UD CFDT 35 ;**

**UD CFTC 35,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de l'article 2 et de l'article 4 de l'accord du 9 avril 2018 sur la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison les dimanches et l'organisation des jours fériés chômés dans le département de l'Ille-et-Vilaine, la commission de suivi s'est déroulée le mardi 11 octobre 2022 dans les locaux de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Ille-et-Vilaine.

La commission de suivi a été amenée à discuter des dates des trois dimanches et des trois jours fériés chômés à définir avant chaque fin d'année par les professionnels locaux.

Il a été établi pour l'année 2023 que les trois dimanches et les trois jours fériés collectivement définis seront les suivants :

- 3 dimanches : dimanche 15 janvier, dimanche 26 novembre, dimanche 17 décembre ;
- 3 jours fériés : jeudi 18 mai, vendredi 14 juillet, samedi 11 novembre.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée concomitante à l'année 2023. Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et un exemplaire du présent avenant sera remis à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Ille-et-Vilaine par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Bretagne.

Il sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, de même qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes, par la délégation régionale Bretagne de la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

*Fait à Rennes, le 11 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 21 décembre 2022**  
relatif au champ d'application de la convention collective

NOR : ASET2350191M

IDCC : 2198

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

**UPECAD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**USN VAD CFE-CGC,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le commerce en ligne est, depuis ses origines, en transformation constante. De la vente à distance au commerce à distance, de nouveaux modèles ne cessent de se développer parmi les entreprises du secteur, comme les places de marchés en ligne, aussi dénommées « Market Place ».

Afin de tenir compte des évolutions concernant notre secteur, à savoir celui de l'intermédiation en ligne pour le commerce, celui du commerce en ligne et du commerce à distance, les partenaires sociaux ont décidé de modifier le champ d'application de la convention collective qui était devenu obsolète.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du champ d'application de la convention collective**

L'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du commerce à distance est modifié pour être rédigé comme suit :

« La présente convention collective ainsi que ses avenants et annexes sont conclus afin de régler les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est :

*(Voir page suivante.)*

■ Le commerce de détail de tous types de produits par tout média :

Cela inclut :

- le commerce de détail de tous types de produits par correspondance ;
- le commerce de détail de tous types de produits par Internet ;
- la vente directe par téléphone ou par le truchement de la radio ou de la télévision ;
- les activités de vente aux enchères au détail sur Internet ;
- le commerce de détail spécialisé de produits par correspondance ;
- le commerce de détail spécialisé de produits par Internet.

Ces activités sont notamment répertoriées dans la nomenclature d'activités françaises avec les codes NAF 4791A et 4791B, sous réserve de toutes évolutions futures de la nomenclature.

■ L'activité de services d'intermédiation en ligne pour le commerce, ce qui inclut :

- les activités de services d'intermédiation électronique en ligne pour le commerce de détail non spécialisé ou spécialisé, telles que les plateformes électroniques de commerce sur Internet, dites "Places de Marchés" ou "Market Place".

L'activité de service d'intermédiation en ligne pour le commerce désigne tout site internet permettant à un tiers (personne morale ou personne physique) de proposer commercialement à la vente, ou à la location, des biens, produits ou services à des acheteurs potentiels (personnes physiques ou morales).

Cette convention collective ainsi que ses avenants et annexes s'appliquent également aux personnels des entreprises dont l'activité principale est ci-dessus référencée qui travaillent dans tout établissement lié à l'activité principale (entrepôts, centres d'appels, sièges sociaux...).

Ces textes s'appliquent à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national, y compris dans les départements et régions d'outre-mer. »

## **Article 2 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

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

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

## **Article 3 | Notification et validité de l'accord**

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

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

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

## **Article 4 | Formalités de dépôt**

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

#### **Article 5 | *Date d'application***

Les dispositions du présent accord sont applicables au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

#### **Article 6 | *Extension***

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

*Fait à Marcq-en-Barœul, le 21 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 15 décembre 2022**  
relatif à la lutte contre le harcèlement au travail

NOR : ASET2350165M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**SNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNCTN CFE-CGC ;**

**FGCEN FO ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Attentifs aux conditions de travail dans les offices notariaux, les partenaires sociaux de la branche ont ouvert en 2016 une négociation sur la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, ils ont notamment conclu un accord relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux ainsi qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont ils entendent rappeler ici toute l'importance.

Ils ont décidé de poursuivre cette démarche par un accord de lutte contre le harcèlement au travail afin d'apporter des outils de sensibilisation et d'accompagnement à tous les professionnels du notariat confrontés à de tels agissements.

Refusant de se contenter de déclarations de principe ou de simples objectifs, ils font le choix de s'engager dans des actions concrètes, à mettre en œuvre dans un délai court. Ils affirment ainsi leur volonté de briser le silence sur les questions de violence au travail et d'apporter leur soutien aux victimes de harcèlement sur le lieu de travail pour que ces dernières ne se sentent plus isolées et que leur parole se libère.

## Article 1<sup>er</sup> | *Objet*

Le présent accord a pour objet de déterminer des actions de prévention du harcèlement au travail et des dispositifs d'accompagnement des victimes, ainsi que les conditions de leur mise en œuvre.

## Article 2 | *Définitions du harcèlement moral et du harcèlement sexuel*

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont définis par le code du travail.

### 2.1. Définition du harcèlement moral

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » (article L. 1152-1 du code du travail).

### 2.2. Définition du harcèlement sexuel

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

**1°** Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

**2°** Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. » (article L. 1153-1 du code du travail).

L'auteur du harcèlement au travail envers le salarié peut être l'employeur, un autre salarié de l'office ou des interlocuteurs extérieurs (clients, prestataires...)

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des délits punis, à la date de signature du présent accord, de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal).

## Article 3 | *Actions de prévention*

La prévention des situations de harcèlement au travail nécessite une prise de conscience collective par des actions de sensibilisation, de formation, d'information et la mise en place de procédures d'alerte.

### 3.1. Sensibilisation

Une action de sensibilisation à l'attention spécifique des professionnels du notariat, gratuite, bénéficiant à tous, sans autorisation préalable de l'employeur pour les salariés, sera mise en œuvre.

Elle pourrait prendre la forme d'un tutoriel en ligne sur le portail intranet de la profession.

### 3.2 Formation

Le financement des formations sur le thème du harcèlement au travail est prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

### 3.3. Information et procédure d'alerte

Dans chaque office, l'employeur est tenu d'informer les salariés des dispositifs mis en place en application du présent accord. Il est incité à établir une procédure d'alerte dans des conditions adaptées à la taille de la structure de travail.

## Article 4 | *Dispositifs de soutien aux victimes*

Les victimes de harcèlement sur le lieu de travail doivent être incitées à dénoncer les agissements qu'elles subissent. Elles doivent être écoutées et orientées dans leurs démarches.

### 4.1. Dispositif de soutien psychologique

Un dispositif d'écoute téléphonique accessible gratuitement à tous les salariés du notariat sera mis en place. Sa gestion sera confiée à un organisme spécialisé, indépendant de la profession.

### 4.2. Document d'information relatif à la lutte contre le harcèlement au travail

Un document d'information relatif à la lutte contre le harcèlement au travail sera élaboré et mis en ligne sur le portail intranet de la profession.

Il apportera aux victimes les informations dont elles ont besoin pour les accompagner dans leurs démarches.

## Article 5 | *Mise en œuvre et suivi des actions de lutte contre le harcèlement au travail*

Les actions de prévention et les dispositifs de soutien aux victimes déterminés par le présent accord seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

### 5.1. Mise en œuvre des actions de prévention et des dispositifs de soutien aux victimes

La mise en œuvre des actions et des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord est confiée au conseil supérieur du notariat.

Un bilan de cette mise en œuvre sera réalisé et présenté aux partenaires sociaux réunis en CPPNI au mois de juin 2023.

Ces actions de prévention et ces dispositifs de soutien aux victimes feront l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du notariat (CPPNI) : les informations nécessaires à ce suivi seront communiquées, le plus rapidement possible, à la commission après demande de l'un des partenaires sociaux afin que la question soit portée à l'ordre du jour de la plus proche réunion.



## 5.2. Communication

L'efficacité de tout dispositif nécessite qu'il soit connu du plus grand nombre. Une communication spécialement dédiée à ces actions de lutte contre le harcèlement au travail sera réalisée lors de la mise en œuvre des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord.

### **Article 6 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés***

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

### **Article 7 | *Date d'entrée en vigueur***

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Article 8 | *Publicité, dépôt et extension de l'accord***

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 15 décembre 2022**

relatif au financement des syndicats

NOR : ASET2350166M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**SNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNCTN CFE-CGC ;**

**FGCEN FO ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

Après avoir rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant tous les ans.

La répartition entre les organisations syndicales de la somme ainsi allouée a été fixée par l'accord de branche du 22 mars 2018, initialement conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020 et, à défaut de dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4, renouvelé pour une période de 4 ans, de la manière suivante :

- 60 % de la somme totale répartis à parts égales ;
- 40 % de la somme totale répartis en fonction du poids des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, fixé à la date de signature des présentes par arrêté du 20 juillet 2017.

La liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du notariat, et le poids attribué à chacune, ont été modifiés par l'arrêté du 6 octobre 2021 qui a par ailleurs abrogé l'arrêté du 20 juillet 2017.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

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

Au titre de l'année civile 2022, le montant global de la subvention versée avant le 31 décembre 2022 par le conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé à 240 000 €.

En application de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord de branche du 22 mars 2018, cette somme est répartie ainsi :

- fédération des services CFDT : 46 426 € ;
- syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 34 550 € ;
- fédération « commerce, services et force de vente » CFTC : 34 022 € ;
- fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 40 646 € ;
- fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 50 986 € ;
- union nationale des syndicats autonomes UNSA : 33 379 €.

### Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2022.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les trois mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 15 décembre 2022**  
à l'accord de branche du 19 novembre 2020  
relatif au complément d'heures par avenant temporaire  
au contrat de travail à temps partiel

NOR : ASET2350164M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**SNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**SNCTN CFE-CGC ;**

**FGCEN FO,**

d'autre part,

**Préambule**

L'accord de branche du 19 novembre 2020 relatif au complément d'heures par avenant temporaire au contrat de travail prévoit les conditions de rémunération des « heures effectuées au-delà du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail et dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé ».

Or, par décision du 21 septembre 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation a posé pour principe que la conclusion d'un avenant de complément d'heures à un contrat de travail à temps partiel « ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement ».

Cette solution inédite est venue combler une imprécision des textes qui ne fixent pas de limite au nombre d'heures concernées par un tel avenant, ce qui impose une modification de l'accord de branche du 19 novembre 2020 et de la trame d'avenant au contrat de travail à temps partiel qui y est annexée.

Ceci étant exposé, les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord de branche du 19 novembre 2020**

L'article 1<sup>er</sup> relatif à l'objet de l'accord de branche du 19 novembre 2020 précité, est modifié comme suit :

« La durée de travail prévue par un contrat à temps partiel peut être augmentée temporairement par avenant, sans toutefois pouvoir porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé. »

#### **Article 2 | Modification de l'article 2, alinéa 2 de l'accord de branche du 19 novembre 2020**

L'article 2, alinéa 2, relatif aux conditions de recours au complément d'heures par avenant temporaire de l'accord de branche du 19 novembre 2020 précité, est modifié comme suit :

« Les heures effectuées au-delà du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé. Ces heures sont rémunérées comme suit. »

#### **Article 3 | Modification de la trame d'avenant temporaire de complément d'heures au contrat de travail à temps partiel**

La trame d'avenant temporaire de complément d'heures au contrat de travail à temps partiel annexée à l'accord de branche du 19 novembre 2020 précité est modifiée comme suit :

Alinéa 1 de l'article 3 « Temps de travail et répartition des horaires » :

« À compter du (date) et jusqu'au (date), la durée hebdomadaire de travail du salarié sera de .....heures, sans que cette durée soit portée à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé. »

Alinéa 6 de l'article 4 « Rémunération » :

« Les heures complémentaires éventuellement effectuées sur demande de l'employeur au-delà de la durée de travail fixée dans le présent avenant ouvriront droit à un taux de majoration de 25 % dès la première heure. »

Suppression de l'alinéa 7 de l'article 4 « Rémunération ».

#### **Article 4 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 5 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant**

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2219 | TAXIS

**Accord du 7 décembre 2022**  
relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants

NOR : ASET2350190M

IDCC : 2219

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

**UNT ;**

**FNAT ;**

**FNTI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO UNCP taxi,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

**Article 3 | Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle**

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ;	1 678,95 €	11,07 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ; Ayant au moins 2 années d'expérience dans la profession	1 695,00 €	11,17 €

## Article 4 | *Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle*

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(rice) Débutant(e)	Titulaire de la carte professionnelle	1 724,37 €	11,37 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession	1 767,56 €	11,65 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession - Capacités professionnelles spécifiques	1 810,73 €	11,94 €

## Article 5 | *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

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

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

## Article 6 | *Égalité de traitement entre les salariés*

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

## Article 7 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.



## **Article 9 | Adhésion**

L'adhésion au présent accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

## **Article 10 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

*Fait à Paris, le 7 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2219 | TAXIS

**Accord du 7 décembre 2022**  
relatif à la classification des personnels non roulant

NOR : ASET2350188M

IDCC : 2219

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

**UNT ;**

**FNAT ;**

**FNTI ;**

**FNDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO UNCP Taxi,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Au préalable, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la grille de classifications a les fonctions essentielles suivantes :

- une fonction d'identification des contenus des postes de travail afin de mieux prendre en considération leur évolution ;
- une fonction de classement visant à construire une hiérarchie professionnelle ;
- une fonction salariale permettant d'affecter un salaire minimum à chacun des niveaux hiérarchiques ;
- une fonction de promotion et d'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle.

Ainsi, la grille de classification des personnels non roulant utilise des critères classant au sein d'échelons et niveaux, chaque échelon correspondant à un niveau d'emploi en fonction de :

- la qualification ;
- les tâches exercées ;
- les années d'expérience dans la profession ;
- l'autonomie.

Pour permettre leur classement, les emplois reçoivent une définition concise les caractérisant par rapport aux critères ci-dessus. La classification répertorie les emplois les plus carac-

téristiques et le plus fréquemment rencontrés dans la branche (hors chauffeurs) : dits emplois « repère ».

Les emplois « repères » sont organisés par filières :

- gestion des courses : prise de commande, planification, régulation... ;
- administratif : facturation, recouvrement, comptabilité, référent/gestionnaire des dossiers CPAM, contrôle de gestion, ressources humaines, paie... ;
- informatique : bureautique, canaux de commande ;
- technique : entretien véhicules ou matériels... ;
- commercial/marketing/communication : vente, fidélisation de la clientèle.

Les niveaux de qualification sont déterminés en fonction des critères classants fondamentaux. Ils sont au nombre de quatre pour les employés et les techniciens, les agents de maîtrise se situant au niveau 4, et de trois pour les cadres soit, au total 7 échelons.

## **Article 1<sup>er</sup> | Classification des employés et agents de maîtrise**

**1.** Les niveaux des employés/techniciens relèvent des définitions suivantes qui font apparaître pour chacun le poids combiné de ces critères :

- échelon I : exécution, en application de consignes précises, de tâches simples ne demandant aucune formation spécifique ;
- échelon II : pratique encadrée d'un savoir-faire acquis par l'expérience ou une formation professionnelle de base ;
- échelon III : mise en œuvre d'un savoir-faire impliquant maîtrise des procédures et prise d'initiative pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé.

**2.** Les niveaux d'agents de maîtrise relèvent des définitions suivantes qui font apparaître pour chacun le poids combiné de ces critères :

- échelon IV : exercice d'une fonction spécifique comportant réalisation de travaux très qualifiés, organisation, autonomie et relations avec les autres services.

Pour chaque échelon, une progression des emplois matérialisée par des niveaux est réalisée en fonction des critères classants complémentaires :

- 1<sup>er</sup> niveau : niveau de base ;
- 2<sup>e</sup> niveau : l'exercice de l'emploi est étendu :
  - soit par l'effet de l'expérience acquise modulé en fonction des diplômes possédés ;
  - soit par la poly aptitude mise en œuvre dans l'emploi ;
- 3<sup>e</sup> niveau : les deux conditions précédentes sont remplies simultanément.

## **Article 2 | Classification des cadres**

■ Échelon V : cadres débutants :

- 1<sup>er</sup> niveau : pas d'expérience dans le poste ;
- 2<sup>e</sup> niveau : 1 an d'expérience dans le poste ;
- 3<sup>e</sup> niveau : 2 ans d'expérience dans le poste.

■ Échelon VI : cadres confirmés. Poste qui exige davantage d'autonomie et de responsabilité. Encadre directement une équipe de 5 personnes hors conducteurs :

- 1<sup>er</sup> niveau : remplit les conditions précédentes et au moins 3 ans de pratique ;
- 2<sup>e</sup> niveau : remplit les conditions précédentes et au moins 6 ans de pratique ;
- 3<sup>e</sup> niveau : remplit les conditions précédentes et au moins 9 ans de pratique.

■ Échelon VII : cadre de direction, non mandataire social – l’existence d’un tel poste ne se justifie que par la valeur technique ou administrative exigée par la taille de l’entreprise ou par la coordination de plusieurs services ou activités.

### Article 3 | Grille des emplois « repères »

Filières	Emplois « repères » et définition	Échelon
Gestion des courses	Téléopérateur/téléconseiller : reçoit, enregistre et distribue les commandes des clients ou utilisateurs par téléphone ou via d’autres canaux	I
	Téléopérateur/téléconseiller expérimenté : effectue les mêmes tâches qu’un téléopérateur/téléconseiller mais pour des demandes nécessitant une plus forte technicité	II
	Planificateur/régulateur/superviseur : gère la gestion des courses de taxis (de la prise d’appels au suivi), encadre et gère la planification des téléconseillers...	III
	Responsable d’équipe : encadre, gère et motive une équipe de téléconseillers ; il maîtrise les différents aspects techniques, commerciaux et administratifs de la gestion des courses ; contrôle et améliore les performances de l’équipe et développe les compétences	IV
Administratif	Employé administratif : employé chargé, sur instruction, de la réalisation d’opérations administratives pures, de l’élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s’y rapportant (courriers et e-mails)	I
	Employé comptable : enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale	II
	Gestionnaire des dossiers et facturation : assure la gestion administrative et la facturation des courses	II
	Référent des dossiers et facturation CPAM : assure la gestion administrative et la facturation des courses clients incluant les courses CPAM (formulaires CERFA, traitement des dossiers de courses de taxis conventionnés, facturation, réclamations...)	III
	Assistant administratif : assure le secrétariat administratif ; participe à l’élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d’assurer les opérations courantes en l’absence des cadres du service	III
	Comptable : réalise, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables courantes (facturation, encaissement, suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire...). Peut préparer l’ensemble des comptes nécessaires à l’établissement du bilan	IV
	Gestionnaire de paie : établit la paie des salariés, assure la gestion et le suivi de la masse salariale, gère les déclarations sociales (cotisations salariales et patronales, Urssaf, caisses de retraite, prévoyance...)	IV
	Assistant de direction : collaborateur immédiat du chef d’entreprise ou d’un cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail	IV
	Contrôleur de gestion : assure la mise en place d’indicateurs économiques pertinents, suit leur évolution, analyse les écarts et propose des mesures correctives	V ou +

Filières	Emplois « repères » et définition	Échelon
	Responsable RH : assure le recrutement et le suivi administratif des dossiers du personnel – est le garant du respect des règles de la législation du travail	V ou +
	Responsable administratif : assure la facturation, le recouvrement, la comptabilité, les dossiers CPAM, RH et paie – Anime une équipe de 5 salariés	V ou +

#### Article 4 | Portée de l'accord

Conformément aux dispositions du code du travail, les partenaires sociaux tiennent à préciser que les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la nouvelle grille de classification déterminée par le présent accord qui s'applique à l'ensemble des entreprises quel que soit l'effectif, moins de 10 salariés ou plus de 10 salariés.

#### Article 5 | Égalité professionnelle

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

#### Article 6 | Révision et dénonciation

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification sur décision de la commission d'interprétation prévue à la présente convention collective ou à tout moment sur demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. Dans ce cas la demande de révision devra alors être accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et sera notifiée à l'ensemble des partenaires sociaux afin qu'une négociation puis s'engager sans tarder.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un délai de 3 mois.

#### Article 7 | Durée. Dépôt. Adhésion

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires ou non, et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, en vue de son extension.

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord par simple déclaration auprès de la DGT et devra aviser par lettre recommandée toutes les parties signataires.

*Fait à Paris, le 7 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Illustrations :

Statut	Éch.	Gestion des courses	Administratif	Informatique	Technique	Commercial Marketing Communication
Employé/Technicien	I	Téléopérateur/conseiller	Employé administratif		Agent technique	Employé commercial
	II	Téléopérateur expérimenté	Employé comptable Gestionnaire facturation	Agent d'exploitation	Technicien qualifié	Employé marketing
	III	Régulateur/planificateur/superviseur	Référent CPAM Assistant administratif	Informaticien qualité	Technicien hautement qualifié	Assistant commercial
Agent de maîtrise	IV	Responsable d'équipe	Comptable Gestionnaire de paie Assistant de direction	Informaticien hautement qualifié/analyste programmeur	Chef d'équipe	Responsable clientèle
Cadre	V		Contrôleur de gestion Responsable RH Responsable administratif		Chef d'atelier	Gestionnaire clientèle
	VI					Responsable clientèle

Convention collective nationale

IDCC : 2219 | TAXIS

**Avenant n° 1 du 7 décembre 2022**

à l'accord du 11 décembre 2019  
relatif au développement du dialogue social

NOR : ASET2350172M

IDCC : 2219

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

**UNT ;  
FNAT ;  
FNTI ;  
FNDDT ;  
CSNERT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO UNCP taxi,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du champ d'application**

Le présent avenant annule et remplace l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 11 décembre 2019 relatif au dialogue social à la convention collective taxis 4932Z.

**Article 2 | Nouveau champ d'application**

L'accord du 11 décembre 2019 relatif au dialogue social dans la branche est applicable à l'ensemble des entreprises exerçant sur le territoire français, y compris dans les DROM, et relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprises.

**Article 3 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur passé les délais légaux relatifs au droit d'opposition.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

#### **Article 4 | Adhésion**

L'adhésion au présent accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### **Article 5 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

*Fait à Paris, le 7 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Accord de méthode du 23 novembre 2022**  
relatif à la révision de la classification des emplois

NOR : ASET2350175M

IDCC : 2272

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

**FNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FAT UNSA ;**

**FGTE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle se sont réunis et entendus sur leur souhait de renforcer la cohérence de la convention collective afin de toujours mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises. Des négociations portant sur la révision de la classification des emplois ont ainsi été retenues.

Le besoin d'actualiser et de préciser la classification actuellement définie par l'article 5.1 de la convention collective et par son annexe I a été unanimement constaté. Celle-ci doit être complétée notamment par la mention « d'emplois repères ».

Pour tenir compte de cet objectif, une première réunion de négociation a eu lieu le 30 septembre 2022 et a été consacrée à l'examen des modalités de la future négociation.

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

Le présent accord a pour objet d'organiser la négociation entre les partenaires sociaux en vue d'aboutir à la conclusion d'un accord de révision de la classification conventionnelle.

En particulier, le présent accord définit les modalités de négociation, les thèmes abordés lors des réunions, le calendrier prévisionnel des négociations et leur temporalité.

## **Article 2 | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Article 3 | Calendrier des travaux**

Les partenaires sociaux sont convenus que la révision de la classification conventionnelle est un sujet important nécessitant plusieurs réunions de négociation.

Les partenaires sociaux s'entendent à ne pas revenir sur le fond des débats, sauf circonstances exceptionnelles, notamment celles susceptibles de remettre en cause l'équilibre global conventionnel.

Chaque réunion du groupe paritaire donnera lieu à la rédaction, par la délégation patronale, d'un compte rendu établi à partir des notes prises en réunion, le cas échéant avec le concours d'un(e) assistant(e).

Chaque compte rendu sera communiqué à chaque membre de la CPPNI.

Le cadencement prévisionnel des sujets est le suivant :

- 23 novembre 2022 : échange paritaire sur un état des lieux à partir des contributions écrites et/ou orales des délégations patronale et salariale sur leurs attentes ;
- 1<sup>er</sup> semestre 2023 : une réunion toutes les 4 à 6 semaines selon les dates indiquées ci-après du groupe paritaire avec information à chaque réunion de la CPPNI sur l'avancement des travaux grâce à la communication indiquée ci-dessus du compte rendu ;
- les réunions du groupe paritaire se feront en présentiel et en distanciel au choix des participants ;
- fin juin 2023 : fin des travaux consacrés à la négociation sur la classification par la signature d'un accord ou à défaut, d'un procès-verbal de désaccord.

## **Article 4 | Moyens attribués aux organisations syndicales**

Les échanges paritaires se dérouleront en groupe paritaire réduit à un représentant par organisation syndicale de salariés, la délégation patronale pouvant représenter par voie de conséquence jusqu'à 6 personnes.

Une réunion préparatoire d'une demi-journée aura lieu à l'initiative des représentants des organisations syndicales de salariés à l'occasion de chaque réunion du groupe paritaire.

Chaque organisation syndicale de salariés désignera le suppléant devant remplacer le titulaire en cas d'absence de ces derniers.

Les frais de réunion seront pris en charge par MAIAGE dans les conditions prévues par la convention collective pour les réunions paritaires.

## **Article 5 | Suivi de l'accord**

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au regard du cadencement retenu et des éventuelles difficultés rencontrées pour décider avant fin juin 2023 de l'éventuelle prorogation des discussions.

## **Article 6 | Clause de rendez-vous**

Sous réserve d'une éventuelle prorogation des travaux qui serait décidée paritairement, la CPPNI devra décider de la signature d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord lors de la séance de juin 2023 afin de permettre l'entrée en application d'un accord au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2024 après extension par arrêté ministériel de l'accord qui aura pu être conclu.

## **Article 7 | Durée. Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Il est conclu pour la durée des travaux relatifs à la négociation sur la classification et cessera tout effet à la conclusion d'un accord de révision de la classification ou d'un procès-verbal de désaccord.

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

Le présent accord pourra être révisé et/ou dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

*Fait à Paris, le 23 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

**Avenant n° 15 du 28 novembre 2022**

relatif aux salaires minimaux  
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2350159M

IDCC : 2609

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

**CAPEB Île-de-France ;**

**FFB Paris ;**

**FFB Île-de-France ;**

**SCOP BTP Île-de-France Centre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**URCB CFDT Île-de-France ;**

**FO BTP Bois,**

d'autre part,

En application de l'article 3.2.2 du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies le 28 novembre 2022 pour négocier pour 2023, le montant des salaires minima des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) et ont convenu de ce qui suit.

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

Pour la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Niveau A	1 782 €
Niveau B	1 867 €

Niveau C	1 964 €
Niveau D	2 140 €
Niveau E	2 302 €
Niveau F	2 716 €
Niveau G	2 981 €
Niveau H	3 206 €

## Article 2

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

## Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

## Article 4

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 28 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

**Accord du 14 décembre 2022**  
relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2023  
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2350149M

IDCC : 2609

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

**SCOP BTP Nord ;**

**CAPEB Hauts-de-France ;**

**FFB Hauts-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

**CFDT Hauts-de-France,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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

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

■ Pour la région des Hauts-de-France, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

Coefficient ETAM	Hauts-de-France
A	1 735,00 €
B	1 838,26 €
C	1 976,30 €
D	2 138,00 €
E	2 315,83 €
F	2 658,00 €
G	2 970,74 €
H	3 164,51 €

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

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Article 3 | Dispositions spécifiques

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

## Article 4 | Dépôt

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Marcq-en-Barœul, le 19 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**Accord du 23 novembre 2022**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023  
(Île-de-France)

NOR : ASET2350152M

IDCC : 2614

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

**F RTP Île-de-France ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**CFTC BTP Île-de-France ;**

**URCBIF CFDT ;**

**FO BTP région parisienne,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Île-de-France, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2023 sont les suivantes :

*(Voir page suivante.)*



Niveau	Pourcentage augmentation	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
A	5,50 %	22 062 €
B	5,20 %	23 773 €
C	5,00 %	25 472 €
D	5,00 %	27 966 €
E	4,70 %	31 164 €
F	4,70 %	34 907 €
G	4,70 %	37 130 €
H	4,70 %	38 064 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023
F	40 143 €
G	42 699 €
H	43 774 €

## Article 3

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

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Paris, le 24 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2022**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023  
(Normandie)

NOR : ASET2350186M

IDCC : 2614

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

**FRTF Normandie ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**UR CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
A	21 909 €
B	22 315 €
C	23 915 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
D	27 250 €
E	29 424 €
F	32 551 €
G	36 143 €
H	38 074 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023
F	37 434 €
G	41 565 €
H	43 785 €

## Article 3

Les parties signataires envisagent, en fonction de l'évolution de l'inflation, de se réunir à nouveau au cours du premier semestre 2023.

## Article 4

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

## Article 5

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Caen.

## Article 6

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 8

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Saint-Contest, le 1<sup>er</sup> décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**Accord du 5 décembre 2022**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023  
(Bretagne)

NOR : ASET2350174M

IDCC : 2614

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

**FRTTP Bretagne ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2023 sont les suivantes :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
A	22 411 €
B	23 434 €
C	25 146 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
D	27 681 €
E	30 059 €
F	33 279 €
G	37 177 €
H	39 256 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023
F	38 271 €
G	42 754 €
H	45 144 €

## Article 3

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

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Vezin-le-Coquet, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

### **Accord du 5 décembre 2022**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023  
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : ASET2350193M

IDCC : 2614

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

**FRTF Provence-Alpes-Côte d'Azur ;**  
**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**  
**CFTC ;**  
**UR CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
A	21 848 €
B	23 051 €
C	24 256 €
D	27 222 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
E	29 930 €
F	32 985 €
G	37 195 €
H	39 577 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023
F	37 932 €
G	42 774 €
H	45 513 €

## Article 3

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

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Marseille, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 5 décembre 2022**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023  
(Occitanie)

NOR : ASET2350199M

IDCC : 2614

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

**FRTTP Occitanie ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Occitanie dans ses limites territoriales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
A	21 479 €
B	22 388 €
C	24 728 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
D	26 913 €
E	29 864 €
F	33 507 €
G	36 708 €
H	38 571 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023
F	38 533 €
G	42 214 €
H	44 356 €

## Article 3

Les parties signataires envisagent, en fonction de l'évolution de l'inflation, de se réunir au cours du premier semestre 2023.

## Article 4

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

## Article 5

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

## Article 6

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 8

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Toulouse, le 5 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 10 janvier 2023**  
à l'accord du 3 février 2022  
relatif à la mise en place du dispositif de la promotion  
ou reconversion par l'alternance dite « Pro-A »

NOR : ASET2350138M

IDCC : 3043

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

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FNPD CGT ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La branche de la propreté a signé le 3 février 2022 un accord relatif à la mise en place du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance dite « Pro-A » dans les entreprises de propreté et services associés.

Cet accord a été étendu par arrêté du 23 mai 2022 du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Le présent avenant vient modifier l'article 6 de l'accord du 3 février 2022 afin de préciser, en application de l'article L. 6325-12 du code du travail, les publics pouvant bénéficier d'une dérogation relative à la durée Pro-A pour la préparation d'un CQP/TFP.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 6**

L'article 6 « Durée de la Pro A » est modifié de la façon suivante :

- à l'alinéa 2, sont supprimés les termes « et à l'identique des contrats de professionnalisation » ;

- à l’alinéa 5, les termes « peut avoir une durée supérieure à 12 mois lorsque la mise en œuvre des CQP TFP de la branche le nécessite. » sont remplacés par les termes « peut avoir une durée supérieure à 12 mois pour la préparation des CQP TFP pour les salariés sans diplôme ou avec un diplôme inférieur au niveau 4 ».

## **Article 2 | Motivation liée à l’absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

L’objet du présent avenant relatif à la mise en place du dispositif de la promotion ou reconversion par l’alternance dite « Pro-A » dans les entreprises de propreté et services associés justifie qu’il s’applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l’accord du 3 février 2022, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l’existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l’entreprise.

## **Article 3 | Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent avenant fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 4 | Extension et entrée en vigueur de l’avenant**

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d’extension.

*Fait à Villejuif, le 10 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

IDCC : **3105 | RÉGIES DE QUARTIER**  
**(2 avril 2012)**

**Avenant n° 9 du 18 novembre 2022**

à l'accord du 13 février 2015  
relatif aux orientations suite à la réforme de la formation professionnelle

NOR : ASET2350177M

IDCC : 3105

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

**SERQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FNPOS CGT ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le taux de collecte au titre de la contribution conventionnelle complémentaire est reconduit pour l'année 2022 : 0,6 % versés par les régies de plus de 10 ETP.

La branche prévoit les modalités d'allocation et de gestion suivantes pour la contribution conventionnelle complémentaire :

**0,4 % : développement de la formation professionnelle continue destiné aux plans de développement des compétences des régies**

Les fonds issus de la collecte du 0,4 % destinés aux plans de développement des compétences des régies sont dédiés à la mise en place des budgets par structure pour financer leurs plans de développement des compétences avec un principe de solidarité entre les régies. Ainsi celles qui ne contribuent pas (les – de 10 ETP) ou qui contribuent très faiblement disposent également de budgets plans de développement des compétences. 25 % de la collecte serait ainsi destinés à la mutualisation permettant de redistribuer vers les plus petits contributeurs.

Le mode de calcul suivant est proposé pour déterminer l'attribution d'un budget par structure, égal ou supérieur à 1 500 € selon le niveau de contribution :

- budget RQ =  $[(0,4 \% \times \text{MSB}) - (\text{frais de gestion Uniformation})] \times 75 \%$  ;
- budget minimum de 1 500 €.

Modalités de financement et de gestion pour les actions du budget plan de développement des compétences :

- envoi d’une demande de remboursement par les régies à l’issue de la formation (pas de nécessité d’un accord préalable) ;
- application des taux de prise en charge d’Uniformation pour les remboursements ;
- possibilité de demander le financement des frais de rémunération dans la limite de son budget et selon les règles de gestion d’Uniformation ;
- effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### 0,2 % : parcours de professionnalisation

Ce fonds est destiné à financer tout ou partie d’un parcours de professionnalisation d’un salarié en complément des dispositifs légaux et du budget plan de développement de compétences de la régie (0,4 % conventionnel).

Les priorités sont les suivantes :

- actions permettant l’acquisition de tout ou partie d’une certification inscrite au RNCP ;
- actions permettant l’acquisition de tout ou partie d’une certification de branche ;
- actions permettant l’acquisition de tout ou partie du socle de connaissances et de compétences professionnelles (la communication en français, l’utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l’utilisation des techniques usuelles de l’information et de la communication numérique, l’aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d’un travail en équipe, l’aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité d’apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures) ;
- actions visant l’acquisition de tout ou partie des certifications ou habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle et sanctionnant une maîtrise professionnelle sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire CNCP ;
- actions de formation ayant pour objet de permettre d’acquérir une qualification plus élevée ;
- actions de formation visant l’acquisition de techniques et compétences permettant d’évoluer professionnellement ;
- actions de formation visant l’acquisition de techniques et de compétences indispensables à l’exercice de l’emploi occupé ;
- permis B indispensable pour l’exercice de l’emploi occupé ;
- complément de formation consécutif à un parcours entrepris dans le cadre d’une VAE ;
- actions de formation visant à la création d’entreprise ou la reprise d’entreprise ;
- BAFA/BAFD ;
- formation d’éducateur canin ;
- titre EAI (encadrement technique des activités de l’insertion) par l’activité économique et le titre ETI (encadrant technique d’insertion).

Les priorités s’appliquent aux activités et aux filières professionnelles suivantes : nettoyage, propreté et ménage ; maintenance ; espaces verts ; accueil, secrétariat polyvalent et comptabilité ; bâtiment (second œuvre et maintenance) ; médiation et lien social ; animation ; encadrement d’équipe ; retouche, couture, repassage ; mécanique ; environnement et développement durable ; développement local ; insertion et accompagnement social.

Modalités de financement et de gestion pour les parcours individuels de professionnalisation :

- envoi d’une demande de financement préalable à Uniformation ;
- prise en charge des frais pédagogiques au réel ;
- prise en charge des frais annexes selon les règles de gestion Uniformation ;

- dans la limite de d'un plafond de 3 500 € pour les régies de – de 50 ETP et de 5 000 € pour les + de 50 ETP, la régie peut faire plusieurs demandes ;
- les engagements seront suivis au fil de l'eau par Uniformation qui informera la CPNEF du niveau de consommation de ce fonds ;
- les frais de rémunération ne sont pas pris en charge par ce fonds ;
- ce fonds peut être mobilisé en co-financement des dispositifs légaux et du budget plan de développement de la régie.

## Article 2

Le dépôt du présent accord sera effectué en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail.

*Fait à Paris, le 18 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3385 | Convention collective nationale

IDCC : 3220 | **PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT**

**Avenant n° 8 du 30 novembre 2022**  
relatif à l'actualisation du barème national des rémunérations de base

NOR : ASET2350171M

IDCC : 3220

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

**FNSCHLM ;**

**FNOPH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSPSS FO ;**

**INTERCO CFDT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Objet et champs d'application**

Le présent accord s'applique au secteur des offices publics de l'habitat définis aux articles L. 421-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation, ainsi qu'aux sociétés de coordination conformément au champ d'application de la présente convention collective des offices publics de l'habitat tel que modifié par l'avenant° 4 du 27 mars 2020 portant modification du champ d'application de la convention collective susvisée, étendu par arrêté du 2 juillet 2021, (publié au JO du 13 juillet 2021) et par arrêté du 16 novembre 2018, (publié au JO du 27 novembre 2018), portant fusion des champs d'application de la convention collective des OPH et de celle des sociétés coopératives d'Hlm.

La date de publication de l'arrêté au *Journal officiel* pose le point de départ d'un délai de cinq ans pour négocier la convergence des dispositifs conventionnels existants. Dans ce cadre, les signataires du présent avenant se sont accordés pour négocier en vue de la revalorisation du barème des rémunérations minimales des OPH des sociétés de coordination et des sociétés coopératives Hlm alors que la négociation portant sur la classification et la grille de rémunération commune est en cours.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche issue de la fusion ont mené les négociations en matière de grille de rémunération de manière conjointe mais celles-ci se formalisent par l'établissement de deux avenants distincts visant à faire évoluer la grille de minima applicable aux OPH et SC, d'une part, et la grille de minima applicable aux Coop'hlm, d'autre part.

Au regard du contexte économique actuel, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur le constat que certains minima du barème national de rémunération se trouvent dépassé par le niveau du Smic. C'est pourquoi, ils ont souhaité anticiper exceptionnellement les négociations annuelles sur les salaires minima. Ces négociations qui débutent habituellement en novembre de chaque année ont été amorcées dès la première réunion de CPPNI du 19 septembre 2022.

## Article 2 | Actualisation du barème national des rémunérations de base

L'article 1<sup>er</sup> du point I du sous-chapitre V du chapitre III de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est ainsi modifié :

« La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories s'établit comme suit :

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires bruts de base
I	1	255	1 702,51 €
I	2	262	1 723,16 €
II	1	278	1 810,11 €
II	2	301	1 951,89 €
III	1	371	2 367,75 €
III	2	452	2 854,02 €
IV	1	625	3 872,49 €
IV	2	880	5 441,95 €

La rémunération de base garantie, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de trente-cinq heures dans le respect des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail. »

## Article 3 | Application du barème national de base

L'article 2 du point I du sous-chapitre V du chapitre III de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est ainsi modifié :

« Les décisions annuelles portant sur le barème national des rémunérations mensuelles brutes de base s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les offices. »

## Article 4 | Rappel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'examiner l'évolution des écarts de rémunérations entre femmes-hommes, en s'appuyant sur les éléments communiqués du rapport de branche et plus généralement dans le cadre de la négociation de branche sur l'égalité professionnelle femmes-hommes menée et conclue au cours de l'année 2021.

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

entreprises doivent veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable, ainsi qu'à la réduction des écarts de rémunérations constatées qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

Enfin, les parties au présent avenant constatent, après présentation des chiffres et données relatives à l'égalité femmes et hommes contenus dans le rapport de branche annuel, que la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes est stable par rapport à 2021.

En effet, l'écart moyen national brut du salaire de base mensuel entre femmes et hommes est passé de - 2,1 %, selon le rapport de branche 2021, établi sur les données au 31 décembre 2020, à - 1,9 % selon le rapport de branche 2022, établi sur les données au 31 décembre 2021. Ces résultats sont en conformité avec les engagements pris au niveau de la branche professionnelle à l'article 1<sup>er</sup> du sous-chapitre I<sup>er</sup> du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

#### **Article 5 | Application dans les offices publics de l'habitat de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux offices publics de l'habitat de moins de 50 salariés comme à ceux d'au moins 50 salariés.

#### **Article 6 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 7 | Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

#### **Article 8 | Clauses de suivi et de rendez-vous**

Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

Au regard d'un contexte économique inédit et incertain faisant peser des problématiques réelles sur l'équilibre économique du secteur et de la viabilité financière des organismes de logements sociaux constituant la branche, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de réexaminer les conditions et conséquences de la revalorisation du Smic par rapport aux salaires minima conventionnels en vigueur.

Ce réexamen sur les conditions et les mesures éventuelles à prendre sur le barème des rémunérations conventionnelles au regard de la hausse du Smic, doit être partagé sur la base d'un indicateur simple et fiable attesté par la publication au JO du montant susvisé.

Le cas échéant, les partenaires sociaux s'accordent pour porter ce point à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai de 45 jours.

## **Article 9 | Modalités de révision et de dénonciation**

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

## **Article 10 | Demande d'extension**

L'extension du présent avenant sera sollicitée auprès du ministre chargé du travail.

*Fait à Paris, le 30 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

**RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

**Délibération n° 5 du 13 décembre 2022**

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif aux coefficients de solidarité (application de l'article 98)

NOR : ASET2350180M

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

**CPME ;**

**MEDEF ;**

**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour l'application de l'article 98 du présent accord, au quatrième paragraphe *f*, les mots : « qui bénéficient d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie telles que définies aux 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale » doivent être entendus comme : « ou qui bénéficient d'une pension d'invalidité équivalant à une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par un régime obligatoire autre que le régime général ou la MSA ».

*Fait à Paris, le 13 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Accord national interprofessionnel

**RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

**Avenant n° 14 du 13 décembre 2022**

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2350180M

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

**CPME ;**

**MEDEF ;**

**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'article 65 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

- au premier paragraphe, le nombre : « 64 » est remplacé par le nombre : « 62 » ;
- au second paragraphe, les mots : « sur la base des taux de cotisation obligatoires prévus à l'article 35 et en prenant pour référence les rémunérations à partir desquelles le revenu de remplacement est déterminé » sont remplacés par les mots : « dans les conditions prévues auxdits articles ».

À l'article 78 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

- au premier paragraphe, les mots : « congé parental d'éducation visé à » sont remplacés par les mots : « congé parental d'éducation visé au 1° de » ;
- le premier paragraphe est complété par les mots suivants « prévu par accord conclu au sein de l'entreprise » ;

– au deuxième paragraphe, les mots : « accord conclu au sein de l'entreprise » sont remplacés par les mots : « l'accord précité ».

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

*Fait à Paris, le 13 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

**RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

---

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2019-08 du 9 mars 2019**  
à l'avenant n° 2 du 4 décembre 2018

NOR : ASET1950237Z

---

**Page 131 :**

Au lieu de :

« Avenant n° 2 du 5 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire »,

Lire :

« Avenant n° 2 du 4 décembre 2018 à l'accord du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire ».

(Le reste sans changement.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230060-000223

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---