



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*

**2023-08**  
25 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° 2023-08 du 25 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° 2023-08.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-08 du 25 février 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 88 du 10 novembre 2022 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective).....	5
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 89 du 27 janvier 2023 à l'avenant n° 88 du 10 novembre 2022 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective).....	11
<b>IDCC 18   Textile-industrie</b> : accord du 11 janvier 2023 relatif aux salaires minima.....	17
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : accord du 12 janvier 2023 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion.....	20
<b>IDCC 207   Cuirs-peaux</b> : avenant n° 74 du 10 février 2023 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 .....	22
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : protocole d'accord du 11 juillet 2022 relatif au travail à distance .....	24
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : protocole d'accord du 8 décembre 2022 relatif aux instances paritaires nationales .....	36
<b>IDCC 493   Vins-spiritueux</b> : accord du 17 janvier 2023 relatif au barème des salaires.....	41
<b>IDCC 493   Vins-spiritueux</b> : avenant n° 27 du 27 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	44
<b>IDCC 614   Sérigraphie</b> : accord du 26 janvier 2023 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels.....	48
<b>IDCC 759   Pompes-funèbres</b> : accord du 1 <sup>er</sup> février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	51
<b>IDCC 923   Métallurgie (Charente-Maritime)</b> : accord du 29 juin 2022 relatif à une journée de repos supplémentaire et une prime de panier jour .....	55
<b>IDCC 923   Métallurgie (Charente-Maritime)</b> : avenant du 29 juin 2022 relatif aux dispositions conventionnelles.....	59
<b>IDCC 923   Métallurgie (Charente-Maritime)</b> : avenant du 29 juin 2022 relatif aux taux garantis annuels 2022 et à la valeur du point 2023.....	62
<b>IDCC 937   Métallurgie (Creuse-Haute-Vienne)</b> : avenant du 19 janvier 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023.....	67

<b>IDCC 1274   Métallurgie (Corrèze) :</b> avenant n° 79 du 29 juin 2022 à l'avenant n° 78 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 .....	72
<b>IDCC 1351   Prévention-sécurité :</b> avenant n° 3 du 28 novembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC) .....	76
<b>IDCC 1412   Aéronautique :</b> avenant n° 71 du 12 janvier 2023 relatif à la fixation des salaires minima .....	79
<b>IDCC 1431   Optique. Lunetterie-détail :</b> avenant du 15 décembre 2022 à l'accord du 26 mai 2016 relatif au changement du nom du diplôme de la branche CQP « Opti-vision » en CQP « Opticien spécialisé » .....	81
<b>IDCC 1534   Viandes-industries :</b> avenant n° 96 du 17 janvier 2023 relatif au régime de prévoyance au 1 <sup>er</sup> avril 2023.....	83
<b>IDCC 1543-1586   Boucherie. Charcutières-industries :</b> accord du 18 janvier 2023 relatif aux salaires minimaux conventionnels à compter du 1 <sup>er</sup> février 2023 .....	92
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Drôme-Ardèche) :</b> accord du 4 novembre 2022 relatif au barème d'indemnités de petits déplacements des ouvriers .....	96
<b>IDCC 1821   Verre-cristal-professions :</b> accord du 16 décembre 2022 relatif aux salaires minima .....	100
<b>IDCC 1978   Fleuristes :</b> accord du 13 janvier 2023 relatif à la grille de salaires minima conventionnels.....	103
<b>IDCC 2264   Hospitalisation-privée :</b> avenant n° 3 du 14 décembre 2022 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du « Ségur de la santé ».....	106
<b>IDCC 2543   Géomètres-experts :</b> avenant du 9 décembre 2022 à l'accord relatif à la mise en place d'un régime frais de santé et portant sur les prestations en santé.....	108
<b>IDCC 2603   Sécurité sociale. Praticiens-conseils :</b> protocole d'accord du 8 décembre 2022 relatif aux instances paritaires.....	114
<b>IDCC 2603   Sécurité sociale. Praticiens-conseils :</b> protocole d'accord du 11 juillet 2022 relatif au travail à distance .....	116
<b>IDCC 2770   Édition phonographique :</b> accord du 19 décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires (NAO).....	118
<b>IDCC 2770   Édition phonographique :</b> avenant n° 7 du 27 octobre 2022 à l'accord du 21 décembre 2015 relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles .....	145
<b>IDCC 3217   Transport-ferroviaire :</b> avenant du 20 décembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations .....	147
<b>IDCC 3232   Sécurité sociale. Agents de direction :</b> protocole d'accord du 11 juillet 2022 relatif au travail à distance .....	150
<b>IDCC 3232   Sécurité sociale. Agents de direction :</b> protocole d'accord du 8 décembre 2022 relatif aux instances paritaires.....	152

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 88 du 10 novembre 2022**

relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles  
des ingénieurs et cadres  
(annexe IV de la convention collective)

NOR : ASET2251497M

IDCC : 16

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

**OTRE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FNST CGT ;**

**FO UNCP ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe IV (dispositions particulières aux ingénieurs et Cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 87, ce dernier en date du 23 mars 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

**Article 1<sup>er</sup> | Barèmes des rémunérations conventionnelles**

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels aux ingénieurs et cadres des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 et du 1<sup>er</sup> janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

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

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

### **Article 3 | *Durée et entrée en application***

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

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

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

*Fait à Paris, le 10 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### ■ À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 :

NB : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessous sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5, al. 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessous est majoré le cas échéant à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 :

- de 42,44 € : travail un jour férié (autre que le 1<sup>er</sup> mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;
- de 42,44 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (article 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (article 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 788,87	2 534,16
		5 à 10 ans	35 478,31	2 660,87
		10 à 15 ans	37 167,76	2 787,58
		15 à 20 ans	38 857,20	2 914,28
		20 à 25 ans	39 532,98	2 964,97
		25 à 30 ans	40 039,81	3 002,98
		Après 30 ans	40 546,64	3 040,99
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	35 985,50	2 698,91
		5 à 10 ans	37 784,78	2 833,86
		10 à 15 ans	39 584,05	2 968,80
		15 à 20 ans	41 383,33	3 103,75
		20 à 25 ans	42 103,04	3 157,72
		25 à 30 ans	42 642,82	3 198,21
		Après 30 ans	43 182,60	3 238,69
3	113	Jusqu'à 5 ans	38 181,27	2 863,59
		5 à 10 ans	40 090,33	3 006,77
		10 à 15 ans	41 999,40	3 149,95
		15 à 20 ans	43 908,46	3 293,13
		20 à 25 ans	44 672,09	3 350,40
		25 à 30 ans	45 244,80	3 393,35
		Après 30 ans	45 817,52	3 436,31

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (article 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (article 6-4, al. 5)
4	119	Jusqu'à 5 ans	40 207,99	3 015,60
		5 à 10 ans	42 218,39	3 512,31
		10 à 15 ans	44 228,79	3 317,16
		15 à 20 ans	46 239,19	3 467,94
		20 à 25 ans	47 043,35	3 528,25
		25 à 30 ans	47 646,47	3 573,49
		Après 30 ans	48 249,59	3 618,72
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 600,78	3 345,06
		5 à 10 ans	46 830,82	3 512,31
		10 à 15 ans	49 060,86	3 679,57
		15 à 20 ans	51 290,90	3 846,82
		20 à 25 ans	52 182,91	3 913,72
		25 à 30 ans	52 851,92	3 963,90
		Après 30 ans	53 520,94	4 014,07
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 993,35	3 674,50
		5 à 10 ans	51 443,02	3 858,23
		10 à 15 ans	53 892,69	4 041,95
		15 à 20 ans	56 342,35	4 225,68
		20 à 25 ans	57 322,22	4 299,17
		25 à 30 ans	58 057,12	4 354,28
		Après 30 ans	58 792,02	4 409,40
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexe IV		

■ À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessous sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5, al. 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessous est majoré le cas échéant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- de 44,56 € : travail un jour férié (autre que le 1<sup>er</sup> mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;
- de 44,56 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

(Voir page suivante.)



Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (article 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (article 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	35 478,31	2 660,87
		5 à 10 ans	37 252,23	2 793,91
		10 à 15 ans	39 026,14	2 926,96
		15 à 20 ans	40 800,06	3 060,00
		20 à 25 ans	41 509,62	3 113,22
		25 à 30 ans	42 041,80	3 153,13
		Après 30 ans	42 573,97	3 193,04
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	37 784,78	2 833,86
		5 à 10 ans	39 674,02	2 975,55
		10 à 15 ans	41 563,26	3 117,25
		15 à 20 ans	43 452,50	3 258,94
		20 à 25 ans	44 208,19	3 315,62
		25 à 30 ans	44 774,96	3 358,12
		Après 30 ans	45 341,74	3 400,63
3	113	Jusqu'à 5 ans	40 090,33	3 006,77
		5 à 10 ans	42 094,85	3 157,11
		10 à 15 ans	44 099,36	3 307,45
		15 à 20 ans	46 103,88	3 457,79
		20 à 25 ans	46 905,69	3 517,92
		25 à 30 ans	47 507,04	3 563,02
		Après 30 ans	48 108,40	3 608,12
4	119	Jusqu'à 5 ans	42 218,39	3 166,38
		5 à 10 ans	44 329,31	3 687,93
		10 à 15 ans	46 440,23	3 483,02
		15 à 20 ans	48 551,15	3 641,34
		20 à 25 ans	49 395,52	3 704,66
		25 à 30 ans	50 028,79	3 752,16
		Après 30 ans	50 662,07	3 799,66
5	132	Jusqu'à 5 ans	46 830,82	3 512,31
		5 à 10 ans	49 172,36	3 687,93
		10 à 15 ans	51 513,90	3 863,54
		15 à 20 ans	53 855,44	4 039,16
		20 à 25 ans	54 792,06	4 109,40
		25 à 30 ans	55 494,52	4 162,09
		Après 30 ans	56 196,98	4 214,77

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (article 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (article 6-4, al. 5)
6	145	Jusqu'à 5 ans	51 443,02	3 858,23
		5 à 10 ans	54 015,17	4 051,14
		10 à 15 ans	56 587,32	4 244,05
		15 à 20 ans	59 159,47	4 436,96
		20 à 25 ans	60 188,33	4 514,13
		25 à 30 ans	60 959,98	4 572,00
		Après 30 ans	61 731,62	4 629,88
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexe IV		

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 89 du 27 janvier 2023**

à l'avenant n° 88 du 10 novembre 2022

relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres  
(annexe IV de la convention collective)

NOR : ASET2250196M

IDCC : 16

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

**OTRE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FNST CGT ;**

**FO UNCP ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale annexe n° IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 88, ce dernier en date du 10 novembre 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

**Article 1<sup>er</sup> | Barèmes des rémunérations conventionnelles**

Constatant une erreur matérielle de calcul sur la ligne d'ancienneté 5/10 ans du groupe 4, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 88 du 10 novembre 2022.

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels aux ingénieurs et cadres des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 et du 1<sup>er</sup> janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

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

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

## **Article 3 | Durée et entrée en application**

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

## **Article 4 | Dépôt et publicité**

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

*Fait à Paris, le 27 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### ■ À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 :

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessous sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5, al. 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessous est majoré le cas échéant à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 :

- de 42,44 € : travail un jour férié (autre que le 1<sup>er</sup> mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;
- de 42,44 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (article 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (article 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 788,87	2 534,16
		5 à 10 ans	35 478,31	2 660,87
		10 à 15 ans	37 167,76	2 787,58
		15 à 20 ans	38 857,20	2 914,28
		20 à 25 ans	39 532,98	2 964,97
		25 à 30 ans	40 039,81	3 002,98
		Après 30 ans	40 546,64	3 040,99
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	35 985,50	2 698,91
		5 à 10 ans	37 784,78	2 833,86
		10 à 15 ans	39 584,05	2 968,80
		15 à 20 ans	41 383,33	3 103,75
		20 à 25 ans	42 103,04	3 157,72
		25 à 30 ans	42 642,82	3 198,21
		Après 30 ans	43 182,60	3 238,69
3	113	Jusqu'à 5 ans	38 181,27	2 863,59
		5 à 10 ans	40 090,33	3 006,77
		10 à 15 ans	41 999,40	3 149,95
		15 à 20 ans	43 908,46	3 293,13
		20 à 25 ans	44 672,09	3 350,40
		25 à 30 ans	45 244,80	3 393,35
		Après 30 ans	45 817,52	3 436,31

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (article 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (article 6-4, al. 5)
4	119	Jusqu'à 5 ans	40 207,99	3 015,60
		5 à 10 ans	42 218,39	3 166,38
		10 à 15 ans	44 228,79	3 317,16
		15 à 20 ans	46 239,19	3 467,94
		20 à 25 ans	47 043,35	3 528,25
		25 à 30 ans	47 646,47	3 573,49
		Après 30 ans	48 249,59	3 618,72
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 600,78	3 345,06
		5 à 10 ans	46 830,82	3 512,31
		10 à 15 ans	49 060,86	3 679,57
		15 à 20 ans	51 290,90	3 846,82
		20 à 25 ans	52 182,91	3 913,72
		25 à 30 ans	52 851,92	3 963,90
		Après 30 ans	53 520,94	4 014,07
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 993,35	3 674,50
		5 à 10 ans	51 443,02	3 858,23
		10 à 15 ans	53 892,69	4 041,95
		15 à 20 ans	56 342,35	4 225,68
		20 à 25 ans	57 322,22	4 299,17
		25 à 30 ans	58 057,12	4 354,28
		Après 30 ans	58 792,02	4 409,40
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexe IV		

■ À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

NB : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessous sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5, al. 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Le tableau ci-dessous est majoré le cas échéant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- de 44,56 € : travail un jour férié (autre que le 1<sup>er</sup> mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;
- de 44,56 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

(Voir page suivante.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	35 478,31	2 660,87
		5 à 10 ans	37 252,23	2 793,91
		10 à 15 ans	39 026,14	2 926,96
		15 à 20 ans	40 800,06	3 060,00
		20 à 25 ans	41 509,62	3 113,22
		25 à 30 ans	42 041,80	3 153,13
		Après 30 ans	42 573,97	3 193,04
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	37 784,78	2 833,86
		5 à 10 ans	39 674,02	2 975,55
		10 à 15 ans	41 563,26	3 117,25
		15 à 20 ans	43 452,50	3 258,94
		20 à 25 ans	44 208,19	3 315,62
		25 à 30 ans	44 774,96	3 358,12
		Après 30 ans	45 341,74	3 400,63
3	113	Jusqu'à 5 ans	40 090,33	3 006,77
		5 à 10 ans	42 094,85	3 157,11
		10 à 15 ans	44 099,36	3 307,45
		15 à 20 ans	46 103,88	3 457,79
		20 à 25 ans	46 905,69	3 517,92
		25 à 30 ans	47 507,04	3 563,02
		Après 30 ans	48 108,40	3 608,12
4	119	Jusqu'à 5 ans	42 218,39	3 166,38
		5 à 10 ans	44 329,31	3 324,70
		10 à 15 ans	46 440,23	3 483,02
		15 à 20 ans	48 551,15	3 641,34
		20 à 25 ans	49 395,52	3 704,66
		25 à 30 ans	50 028,79	3 752,16
		Après 30 ans	50 662,07	3 799,66
5	132	Jusqu'à 5 ans	46 830,82	3 512,31
		5 à 10 ans	49 172,36	3 687,93
		10 à 15 ans	51 513,90	3 863,54
		15 à 20 ans	53 855,44	4 039,16
		20 à 25 ans	54 792,06	4 109,40
		25 à 30 ans	55 494,52	4 162,09
		Après 30 ans	56 196,98	4 214,77

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
6	145	jusqu'à 5 ans	51 443,02	3 858,23
		5 à 10 ans	54 015,17	4 051,14
		10 à 15 ans	56 587,32	4 244,05
		15 à 20 ans	59 159,47	4 436,96
		20 à 25 ans	60 188,33	4 514,13
		25 à 30 ans	60 959,98	4 572,00
		après 30 ans	61 731,62	4 629,88
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexe 4		



**Accord du 11 janvier 2023**

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350226M

IDCC : 18

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

**UIT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CFE-CGC Chimie ;**

**THC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie textile, le barème de rémunérations minimales garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans l'industrie textile (CCN n° 0018).

Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants mensuels bruts des rémunérations minimales garanties, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises textiles, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

**Article 1<sup>er</sup> | Révision du barème des salaires minima garantis**

Les salaires minima mensuels garantis des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les parties signataires rappellent les garanties individuelles énoncées par l'article 73 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile.

## Barème des salaires minima mensuels

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Rémunérations minimales brutes garanties calculées sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Niveau 1	1 728 €
Niveau 2	
Échelon 1	1 731 €
Échelon 2	1 736 €
Échelon 3	1 743 €
Niveau 3	
Échelon 1	1 744 €
Échelon 2	1 748 €
Échelon 3	1 759 €
Niveau 4	
Échelon 1	1 761 €
Échelon 2	1 819 €
Échelon 3	1 895 €
Niveau 5	
Échelon 1	1 902 €
Échelon 2	1 952 €
Échelon 3	2 089 €
Niveau 6	
Échelon 1	2 100 €
Échelon 2	2 205 €
Échelon 3	2 382 €
Position I	
Échelon 1	2 387 €
Échelon 2	2 663 €
Position II	3 225 €
Position III	3 913 €
Position IV	4 601 €

### Article 2 | *Indemnisation conventionnelle du chômage partiel*

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

### Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

#### **Article 4 | Garantie collective au rendement**

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie collective l'article 73 B 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

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

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle hausse du Smic, dans le courant de l'année 2023, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union des industries textiles, dans les 45 jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette revalorisation sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minima garanties.

#### **Article 6 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension**

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 11 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 12 janvier 2023**

relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés  
des métiers de la promotion

NOR : ASET2350245M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FNP FO ;**

**CMTE CFTC ;**

**CFE-CGC Chimie ;**

**UFIC-UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le 2<sup>o</sup> « autres secteurs » de l'article 3.2.1 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) 53,80 euros par jour passé hors domicile. »

**Article 2 | Entrée en vigueur**

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Article 3**

Les modalités de remboursement des frais des salariés exerçant un métier de la promotion sont exclusivement liées aux particularités des métiers de la promotion indépendamment de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 12 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 74 du 10 février 2023**  
relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

NOR : ASET2350228M

IDCC : 207

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

**FFTM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFTD ;**

**CMTE CFTC ;**

**THC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Concernant le personnel « Ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégories	Coefficients	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	
		Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	11,35	1 721,80
OS2	143	11,50	1 744,47
OQ	155	11,95	1 812,35
OHQ	170	12,64	1 917,07

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

## Article 2 | Appointements

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 10,10 euros, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

## Article 3 | Engagements spécifiques

Une recommandation patronale portera sur le salaire minimum des employés, coefficient 170, dans l'attente de négociations sur la détermination de la valeur du point de la catégorie des employés.

Cette négociation sera engagée avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

## Article 4 | Article 13, alinéa F de la CCN industrie des cuirs et peaux :

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

## Article 5 | Égalité salariale. Salaires des femmes (art. 29 bis CCN cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018)

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur au jour qui suit son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du coefficient 135 du secteur industrie des cuirs et peaux, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Paris, le 10 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 11 juillet 2022**  
relatif au travail à distance

NOR : ASET2350217M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les technologies de l'information et de la communication offrent désormais des possibilités d'organisation du travail selon des modalités diversifiées, et notamment le télétravail.

Au sein de la politique RSE institutionnelle, le déploiement du travail à distance constitue un levier visant à favoriser la qualité de vie au travail des salariés et la bonne articulation des temps professionnel et personnel. Il peut être source, dans le cadre d'une démarche managériale et organisationnelle adaptée, de développement de l'autonomie des salariés.

Le 26 novembre 2020, les organisations patronales et syndicales ont conclu un accord national interprofessionnel « pour une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Un accord national a été conclu le 28 novembre 2017 au sein du régime général de la sécurité sociale, après un premier accord national du 4 mars 2014.

Sur la base d'un bilan de l'application de ce texte, et de l'expérience acquise durant la crise sanitaire, une nouvelle négociation a été engagée qui a conduit à l'adoption des dispositions qui suivent.

Les parties signataires ont ainsi souhaité définir un cadre national de mise en œuvre du travail à distance dans le régime général de sécurité sociale, qui sécurise les relations de travail dans les organismes. Le présent accord définit le socle commun applicable à l'ensemble des organismes du régime général et constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social local. Il doit servir de référence à la négociation locale en vue de favoriser le développement du télétravail, quand bien même les modalités peuvent être adaptées par chaque organisme compte tenu de son contexte et de son projet d'organisation propre.



Le travail à distance répond à différents enjeux devant être conciliés dans la recherche d'un équilibre en vue de garantir :

- le maintien de la qualité du service rendu à nos bénéficiaires, et la continuité de service ;
- la souplesse d'organisation permettant d'améliorer la qualité de vie au travail grâce à des meilleures conditions de travail et à une bonne articulation des temps de vie, contribuant ainsi à la motivation des salariés ;
- la préservation du lien de chaque salarié avec l'organisme et le collectif de travail afin d'éviter tout phénomène d'isolement et la perte de sens au travail.

Le télétravail constitue un vecteur d'attractivité, et de fidélisation des salariés. Son développement concourt en outre aux objectifs de réduction des impacts environnementaux du régime général visés notamment par le référentiel RSO institutionnel.

Les signataires du présent accord rappellent que les conditions d'exercice de son activité professionnelle par le télétravailleur doivent s'inscrire dans le respect du droit à la déconnexion édicté par le code du travail et applicable en particulier aux salariés en télétravail.

Le terme de télétravail ou de travail à distance est utilisé de façon indifférenciée dans le présent texte.

## **Article 1<sup>er</sup> | Définition et champ d'application**

### **1.1. Définition**

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'organisme est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail repose sur plusieurs critères cumulatifs :

- le salarié peut exercer son activité en télétravail compte tenu de la compatibilité de tout ou partie des missions et activités qu'il exerce avec le travail à distance ;
- le salarié accède à son environnement de travail par l'utilisation des outils numériques et de communication mis à disposition par son employeur ;
- ce travail à distance est autorisé par l'employeur et organisé par le manager, compte tenu du bon fonctionnement du service et du collectif de travail, de la maîtrise de l'emploi et de l'autonomie du salarié dans son poste et l'utilisation des outils numériques ;
- le salarié alterne un temps minimal de présence sur site et un temps en télétravail ;
- le télétravail s'exerce sur un autre lieu que celui auquel le salarié est habituellement affecté.

### **1.2. Champ d'application**

Il vise en principe tous les salariés quelle que soit la durée de leur temps de travail et la nature de leur contrat de travail.

Il concerne toutes les catégories professionnelles dès lors que la compatibilité de tout ou partie des activités exercées avec le travail à distance est validée.

Cette approche par activité implique une appréciation au cas par cas du poste réellement occupé par le salarié au regard du contexte et du fonctionnement de l'organisme. La faculté pour chaque salarié de télétravailler passe par l'identification de la quotité adéquate de télétravail et de la formule de télétravail adaptée en fonction des missions et activités exercées.

À cet égard, l'accord local ou la charte précise les critères d'éligibilité au télétravail dans l'organisme.

Les élus du personnel et représentants des organisations syndicales bénéficient de l'accès au travail à distance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée d'un organisme du régime général de sécurité sociale qui travaille dans les conditions définies ci-dessus,

et dont tout ou partie des activités exercées est compatible avec la mise en place du travail à distance.

Ne sont pas considérés comme du télétravail :

- les périodes d’astreinte réalisées à distance ;
- les périodes durant lesquelles sont exercées les activités itinérantes s’effectuant par nature hors du lieu habituel de travail.

L’organisation dérogatoire du télétravail mis en place en cas de circonstances exceptionnelles collectives peut relever du champ d’application de l’accord relatif au travail à distance, s’il vise une situation d’une durée et d’une ampleur significatives telles que l’activation d’un plan de continuité d’activité (PCA), une opération de déménagement... Il ne pourra être déclenché qu’à l’initiative de l’employeur, compte tenu des circonstances locales, dans le respect des prérogatives des élus du personnel et des organisations syndicales. Les règles d’indemnisation ci-après continueront de s’appliquer dans ce cadre.

## **Article 2 | Conditions de mise en œuvre pour les activités éligibles au travail à distance**

### **2.1. Mise en place du télétravail dans l’organisme**

Conformément aux dispositions du code du travail, le télétravail nécessite, pour être mis en place dans l’organisme, que soit, au préalable, conclu au plan local un accord collectif d’entreprise, ou, à défaut, que soit élaborée par l’employeur, après consultation de la représentation du personnel, une charte.

En l’absence d’un accord collectif conclu au plan local, la charte qui est élaborée par l’employeur ne peut contrevenir aux dispositions du présent accord.

Les organismes qui n’ont pas signé d’accord local régissant la mise en place du télétravail sont invités, dans les 6 mois suivant l’entrée en vigueur du présent accord, à ouvrir des négociations sur ce sujet.

### **2.2. Principe du volontariat**

Le télétravail est fondé sur le principe du volontariat du salarié et de l’accord de l’employeur.

Il peut être mis en place au fil de l’eau et/ou dans le cadre de campagnes de déploiement du télétravail.

Lorsqu’un salarié exprime une demande de télétravail, l’employeur examine cette demande au vu des conditions de faisabilité tant techniques, qu’organisationnelles au regard du ou des activités éligibles au sein du poste considéré, de la disponibilité du matériel informatique nécessaire, et de la maîtrise de l’emploi dont fait preuve le salarié, notamment de sa capacité à travailler de manière autonome. Ceci dans le cadre de la préservation de la continuité de service.

L’accord local ou la charte définit la procédure de candidature, d’examen et de décision pour la mise en place du télétravail. Le délai de réponse de l’employeur ne pourra excéder 30 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

En cas d’acceptation, cette décision est prise sous réserve de la fourniture de l’attestation d’assurance, de l’attestation sur l’honneur de conformité des installations électriques lorsque la demande porte sur le télétravail à domicile, ou le cas échéant de l’attestation de diagnostic de conformité électrique.

En cas de refus, celui-ci doit être motivé par écrit et reposer sur des motifs objectifs. Le délai de réponse de l’employeur ne pourra excéder 30 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

L’accord local ou la charte organise les conditions dans lesquelles le salarié peut demander le réexamen de sa demande du point de vue du délai et de la procédure à suivre. En cas de refus

du télétravail au motif que le salarié manque d'autonomie, le manager définit un plan d'accompagnement lui permettant d'accroître cette dernière.

En cours d'exercice de télétravail, le salarié comme l'employeur peut décider d'arrêter ou d'adapter le télétravail dans les conditions fixées ci-dessous dans l'article 2.42 « Suspension provisoire et réversibilité à l'initiative de l'employeur ou du salarié ».

## **2.3. Organisation du télétravail**

### **2.3.1. L'alternance entre travail sur site et télétravail**

Au sein du régime général, l'organisation du travail concilie temps de travail en présentiel et temps de travail à distance.

#### **2.3.1.1. *Temps minimum de travail effectué dans l'organisme afin de préserver le lien avec l'organisme et le collectif de travail***

Afin de maintenir un lien suffisant entre le salarié et son organisme employeur, et préserver l'appartenance au collectif, le télétravailleur doit être présent dans l'unité de travail à laquelle il appartient au moins 2 jours par semaine, quelle que soit la durée de son temps de travail.

Cette quotité peut être annualisée dans le cadre de l'enveloppe en jours.

Une dérogation peut être apportée à ce principe de 2 jours de présence sur site par semaine dans les conditions visées à l'article 2.3.1.3.

#### **2.3.1.2. *Formules d'organisation du télétravail***

Le télétravail peut être organisé, dans le respect du principe socle de 2 jours de présence hebdomadaire sur site, selon diverses modalités. Sont mobilisables par exemple :

- la formule hebdomadaire à jours fixes ;
- la formule hebdomadaire à jours flexibles ;
- la formule hebdomadaire couplant jour(s) fixes et jour(s) flexibles ;
- la formule sous forme d'enveloppe annuelle de jours ;
- la formule mixant télétravail hebdomadaire et enveloppe annuelle de jours.

L'accord local ou la charte peut prévoir tout ou partie de ces formules, celles-ci pouvant varier selon les missions exercées afin d'assurer l'adéquation des modalités de télétravail avec les activités exercées.

Le télétravail par demi-journée peut être prévu dans un accord local ou une charte dès lors que son recours préserve l'efficacité d'organisation, par exemple quand la demi-journée de télétravail complète une demi-journée d'absence du salarié ou un déplacement professionnel.

#### **2.3.1.3. *Aménagements du télétravail dans des situations spécifiques***

Par exception au principe de 2 jours sur site, quand le télétravail est de nature à favoriser la continuité de l'activité et le maintien dans l'emploi, dans le sens de la prévention de la désinsertion professionnelle, le recours à un télétravail adapté pourra être mis en place.

Le télétravail peut être un moyen efficace pour réduire la pénibilité des déplacements des femmes enceintes.

Par ailleurs, le télétravail peut servir de levier à l'adaptation du poste de travail des salariés en situation de handicap et favoriser leur maintien durable dans l'emploi.

Dans ce cadre, l'accord ou la charte précise les modalités d'accès des femmes enceintes et des travailleurs en situation de handicap à une organisation en télétravail.

L'employeur, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel (Comité social et économique) et compte tenu des préconisations éventuellement formulées par le médecin du travail, examine les conditions dans lesquelles les règles applicables peuvent être aménagées. Cet examen peut, notamment, le conduire à déroger aux 2 jours minimum de travail sur site devant être effectués dans l'organisme.

### **2.3.2. Lieu du télétravail**

Les situations de télétravail peuvent être les suivantes :

- depuis des locaux de l'organisme employeur qui ne sont pas le lieu habituel de travail ;
- depuis le domicile du salarié ;
- depuis une autre résidence privée différente du domicile, dès lors que l'adresse déclarée à l'employeur est stable, se trouve en France et que le salarié atteste que ce lieu est couvert par une assurance couvrant l'activité professionnelle et conforme électriquement. Dans ce cas, l'accord local ou la charte, devra préciser les solutions organisationnelles et la conduite à tenir par le salarié si ce lieu de télétravail est éloigné du site de travail habituel ;
- depuis le site d'un autre organisme du régime général de sécurité sociale ;
- depuis un tiers-lieu en France, déclaré au préalable à son employeur, dès lors qu'il remplit les conditions de sécurité informatique suffisantes.

### **2.3.3. Participation à la vie de l'organisme**

Afin de garantir l'information et le lien avec l'organisme, les télétravailleurs participent dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations et aux réunions de service.

L'employeur veille, dans la mesure du possible à organiser des réunions de travail permettant de favoriser la présence du télétravailleur.

## **2.4. Conditions de mise en place du télétravail**

### **2.4.1. Formalisation par écrit des modalités de mise en œuvre du télétravail**

Le choix des formules et des jours de télétravail résulte d'un accord entre les parties, qui doit permettre d'assurer le bon fonctionnement et la continuité du service d'affectation du salarié.

La mise en place du télétravail est formalisée et validée par les parties par écrit, quelle qu'en soit la forme, y compris par avenant, dès lors que les modalités de mise en œuvre du télétravail sont expressément précisées et que cet écrit permet de recueillir l'accord du salarié.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail sont formalisées sur la base des dispositions sociales suivantes :

- le lieu de travail à distance (domicile, autre site...) ;
- la ou les formule(s) de télétravail ;
- la période pour laquelle l'autorisation de télétravail est donnée et les conditions de renouvellement ;
- le matériel mis à disposition ;
- les frais pris en charge ;
- les horaires de travail et plages horaires ;
- les règles de suspension ou réversibilité applicables dans l'organisme ;
- le rappel des règles de sécurité et de confidentialité ;
- le rappel des règles d'exercice du droit à la déconnexion.

## 2.4.2. Suspension provisoire et réversibilité à l'initiative de l'employeur ou du salarié

### 2.4.2.1. *Accompagnement du démarrage du télétravail et bilan régulier*

Lors de la mise en place du télétravail, afin de permettre au salarié et à l'employeur de s'assurer que le télétravail correspond à leurs attentes, il est possible de prévoir une période dite d'adaptation permettant à chacune des parties de mettre fin au télétravail ou d'en adapter les modalités moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Dans tous les cas, le manager porte une attention renforcée au suivi du salarié lorsqu'il débute le télétravail, afin d'accompagner sa prise d'autonomie et la maîtrise des outils de travail et de communication à distance. Le salarié suit les formations adaptées pour soutenir cette nouvelle posture de travail. Par ailleurs, le manager organise des points de suivi réguliers avec le salarié au cours des mois suivant le début du travail à distance, et dès que le salarié en exprime le besoin.

En cours d'exercice du télétravail, un bilan de la situation de télétravail est systématiquement réalisé lors de l'entretien annuel d'évaluation afin d'identifier les adaptations éventuelles qui pourraient être apportées.

### 2.4.2.2. *Suspension ou adaptation provisoires du télétravail liées à des circonstances ponctuelles*

Le salarié peut être confronté à des circonstances qui sont de nature à l'empêcher, de manière temporaire, de réaliser ses missions en télétravail (par exemple incendie ou inondation du lieu de télétravail, indisponibilité de la connexion internet, mise en œuvre de prérequis au démarrage du télétravail en cas de changement de domicile tels que l'assurance et l'attestation sur l'honneur relative à la conformité électrique, ou le cas échéant, le diagnostic électrique).

Dans ces hypothèses, le salarié ou le manager du salarié peut demander, dès qu'il a connaissance de ces événements, la suspension ou l'aménagement à titre temporaire du télétravail.

### 2.4.2.3. *Réversibilité temporaire ou permanente*

Le télétravail relevant d'une décision commune du salarié et de son employeur, les parties ont la possibilité, au cours de son l'exercice, d'adapter ou de mettre fin au travail à distance selon les modalités suivantes :

#### ■ À l'initiative du salarié :

au cours d'exercice du télétravail, le salarié peut faire valoir son souhait de mettre fin au télétravail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 15 jours maximum. En cas d'accord entre les parties ce délai peut être réduit ;

#### ■ À l'initiative de l'employeur :

en cours d'exercice du télétravail, l'employeur peut décider de mettre fin, ou suspendre temporairement, le télétravail compte tenu de l'existence de motifs objectifs et argumentés rendant l'exercice du travail à distance impossible. La décision de l'employeur est notifiée par écrit et argumentée. Elle peut prendre en compte, à titre d'illustrations, un changement de fonction, l'existence de problématiques techniques trop fréquentes, la dégradation des résultats en lien avec les objectifs fixés, un besoin d'accompagnement impliquant une présence plus régulière sur site, une situation d'isolement du salarié, le non-respect des obligations en matière de protection des données et de bonne utilisation des données informatiques...

Cette décision prend appui sur une observation de la problématique rencontrée, matérialisée lors d'entretien réguliers de suivi, et fait suite à la mise en place préalable d'actions visant à résoudre la problématique visée.

Cette décision prend effet sous réserve de respecter un délai de préavis de 30 jours.

La réversibilité du télétravail, à l'initiative du salarié comme de l'employeur, ne fait pas obstacle à la formulation d'une nouvelle demande de télétravail par le salarié.

En tout état de cause, l'employeur garantit au salarié les conditions de retour sur son poste de travail.

Les parties peuvent par ailleurs adapter les modalités du télétravail par commun accord à tout moment. Cette modification est notifiée par écrit et elle est conditionnée à la validation formelle de l'employeur et du salarié.

### **Article 3 | Assurance**

En cas de télétravail à domicile, le salarié doit informer l'assureur du domicile qu'il y exerce une activité professionnelle, et s'assurer que l'assurance multirisques habitation souscrite couvre sa présence pendant ces journées de travail.

Il doit fournir à son organisme une attestation de l'assureur en ce sens avant la validation du démarrage en télétravail.

Cette assurance sera requise en cas de télétravail depuis une autre résidence privée.

### **Article 4 | Équipements de travail**

Le lieu d'exercice du télétravail doit être compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle au regard des règles en matière d'hygiène et sécurité.

Lorsque le télétravail s'effectue à domicile, une attestation sur l'honneur visant la conformité électrique est demandée au salarié avant la validation de son démarrage en télétravail.

Cette attestation sera requise en cas de télétravail depuis une autre résidence privée.

À la demande du salarié, une prestation d'un diagnostiqueur professionnel sera prise en charge par l'employeur pour le seul domicile principal, avant la mise en place du télétravail, ou en cas de transformation notoire de l'installation électrique durant l'exercice du télétravail. L'employeur informe les salariés de cette faculté.

En cas de non-conformité, les travaux de remise aux normes sont à la charge du salarié.

Le télétravailleur doit pouvoir exercer son activité, être joignable par téléphone, par messagerie et être en mesure de se connecter à distance, en respect des dispositions de l'article 7.2 du présent accord.

À cet effet, l'employeur fournit au télétravailleur le matériel informatique et de communication nécessaire, afin de lui permettre d'exercer son activité professionnelle dans les mêmes conditions que lorsqu'il travaille sur site.

À ce titre, une ligne téléphonique professionnelle ou un téléphone portable est mis à disposition du télétravailleur par l'employeur.

Celui-ci assure la maintenance et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques. L'utilisation de ce matériel ne peut se faire pour un usage privé.

En cas de dysfonctionnement du matériel, le télétravailleur doit en informer immédiatement les services spécialisés de l'organisme, ainsi que son manager.

Par ailleurs, en tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à domicile, l'organisme met à sa disposition un mobilier adapté ainsi que les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions dans des conditions équivalentes à celles dont il bénéficie lorsqu'il travaille sur site.

Les organismes examinent individuellement la situation de chaque salarié en situation de handicap afin de mettre en place les mesures spécifiques, que celles-ci soient organisationnelles ou



matérielles en lien avec les préconisations du médecin du travail et grâce à l'appui éventuel d'un ergonome tel que le service de médecine du travail peut le solliciter.

Le salarié s'engage à prendre soin de ces équipements.

Le salarié s'engage à restituer le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail.

## **Article 5 | Frais professionnels**

Sur présentation de factures, l'employeur prend en charge les frais professionnels inhérents à la situation de télétravail à domicile dans les conditions suivantes :

- le coût réel de la réalisation du diagnostic de conformité des installations électriques à la demande du salarié concernant son domicile ;
- le surcoût éventuel de l'assurance du domicile où exerce le télétravailleur pour son montant réel.

Quelle que soit la formule de télétravail, une indemnité forfaitaire journalière est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du travail à distance (notamment abonnement internet, consommation d'électricité, d'eau, de chauffage).

Cette indemnité forfaitaire journalière est versée, mensuellement, pour chaque jour effectivement télétravaillé depuis le domicile, une autre résidence privée différente du domicile ou un tiers- lieu tels que mentionnés à l'article 2.3.2, à hauteur de 2,70 €. Elle est également versée, sans proratisation, au salarié en télétravail sur la demi-journée.

L'indemnité forfaitaire n'est versée que pour les jours de télétravail effectif, elle n'est pas due lorsque le salarié n'a pas été en situation de télétravail (en raison d'absences diverses, travail sur site, formation, mission, réunion...), y compris lorsqu'une journée de télétravail était initialement prévue.

Le montant de l'indemnité est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Logement, eau, gaz et combustible », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'Ucanss notifie aux organismes, ainsi qu'aux organisations syndicales, dès la publication de l'indice Insee de référence de décembre, les nouveaux montants revalorisés de ces indemnités forfaitaires.

## **Article 6 | Protection des données**

L'organisme employeur est responsable de la sécurisation du système d'information utilisé par les salariés à des fins professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'organisme, en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données, leur confidentialité et le bon usage des ressources informatiques mises à disposition.

Il fera preuve d'une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité, notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux effectués à domicile ou depuis un tiers-lieu.

L'accord local ou la charte prévoit la mise en place d'actions de sensibilisation et d'information visant à développer la culture de prévention des salariés quant à la protection des données et du matériel informatique en posture distancielle.

## **Article 7 | Droits et garanties individuels et collectifs**

### **7.1. Application des dispositions légales et conventionnelles**

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'organisme,

notamment en matière d'accès aux informations syndicales, et de manière générale à toutes les informations relatives à la vie de l'organisme.

En particulier, il doit avoir les mêmes opportunités d'évolution professionnelle que ses autres collègues.

À ce titre, les télétravailleurs ont le même accès à la formation que des salariés qui travaillent dans les locaux de l'employeur. Lors de l'entretien professionnel, peuvent être abordés les besoins de formation spécifiques à ce mode d'organisation du travail.

Toutefois, les dispositions conventionnelles relatives aux frais de déplacement ne sont pas applicables en situation de télétravail. Dans la situation d'une journée scindée en une demi-journée télétravaillée et une demi-journée non télétravaillée, si le salarié est amené à effectuer un déplacement professionnel pendant la demi-journée non télétravaillée alors il bénéficie des dispositions conventionnelles relatives aux frais de déplacement.

Le télétravailleur peut prétendre, dans les mêmes conditions que les autres salariés, au bénéfice des titres restaurant lorsque son organisme employeur en distribue habituellement. Ainsi, lorsque des titres restaurant sont mis en place dans l'organisme, le télétravailleur bénéficie d'un titre restaurant pour chaque jour télétravaillé.

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'organisme en matière de santé et de sécurité au travail, ce dernier étant tenu de respecter les règles en découlant lorsqu'il est en situation de télétravail.

## **7.2. Durée du travail et respect de la vie personnelle**

S'agissant des télétravailleurs soumis aux horaires collectifs, l'organisation du télétravail s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service auquel le salarié est affecté, et donc dans le respect des règles légales en vigueur.

À ce titre, ils bénéficient des horaires variables s'ils sont mis en œuvre dans le service auquel ils appartiennent. L'employeur est tenu de respecter les plages horaires, conformément aux dispositions du code du travail et ne peut donc contacter le salarié en dehors de celles-ci.

Le télétravailleur ne peut effectuer des heures supplémentaires qu'à la demande de son employeur.

Enfin, le télétravail ne doit pas conduire à ce que l'employeur s'immisce dans la vie personnelle du salarié ou dans l'organisation de celle-ci.

## **7.3. Pilotage de la charge de travail et des sollicitations**

L'employeur s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution du télétravailleur soient évalués dans les mêmes conditions que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'organisme. Lors de l'entretien annuel d'évaluation, le manager conduit un échange spécifique sur la charge de travail et les modalités d'exercice du télétravail.

L'accord local ou la charte identifie les bonnes pratiques visant à maîtriser la densité des sollicitations en lien avec la diversification des canaux de contacts à distance.

## **7.4. Application du droit à la déconnexion**

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie sur l'usage des outils numériques et peut s'exercer au domicile du salarié, comporte un enjeu renforcé pour l'exercice effectif du droit à la déconnexion.

Il est rappelé que le télétravailleur bénéficie, comme tous les salariés, d'un droit à la déconnexion qui s'exerce dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'entend comme le droit pour chaque salarié à ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail, et à bénéficier d'un temps de repos non interrompu.



Le droit à la déconnexion relève de la responsabilité de l'employeur, qui met en place les conditions de la déconnexion.

Il appartient également à chaque salarié de porter une attention avisée au respect de son propre droit à la déconnexion, ainsi qu'à l'exercice du droit à la déconnexion des autres.

L'accord local ou la charte prévoit des actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés visant à prévenir le risque d'hyper-connexion en posture de télétravail. Cela peut reposer sur l'identification de modalités pratiques de déconnexion des outils numériques et sur des bonnes pratiques d'usage de ces outils.

## **7.5. La préservation du collectif de travail**

Le travail régulier à distance peut avoir pour effet d'accentuer le risque d'isolement des télétravailleurs.

Le manager a un rôle majeur pour développer des nouveaux modes d'association des salariés dans le cadre d'une organisation mixte du travail, en utilisant les technologies numériques de communication et d'information, et en adaptant les modalités de coopération au sein de son équipe, et avec les autres services. Cette dimension fait l'objet d'un accompagnement renforcé dans le plan local d'accompagnement de la fonction managériale.

## **Article 8 | Relations sociales**

En tant que salariés de l'organisme, les télétravailleurs sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs.

À l'occasion des élections professionnelles, ils bénéficient des mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les autres salariés.

Comme eux, ils bénéficient de l'information diffusée par les représentants du personnel et ils ont comme les autres salariés accès à leurs représentants.

À cet égard, les parties signataires invitent à la négociation au niveau de l'organisme d'un accord d'entreprise permettant l'accès et l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication aux organisations syndicales qui y sont implantées afin de permettre aux salariés en télétravail d'accéder aux informations diffusées.

Enfin, les télétravailleurs peuvent, dans les mêmes conditions que les autres salariés, exercer un mandat de représentation du personnel, et disposer pour cela des mêmes moyens.

Le crédit d'heure peut être utilisé, pour tout ou partie, pendant les périodes en télétravail.

Afin de favoriser le dialogue social, sa tenue en présentiel est privilégiée. Pour assurer sa continuité en situation de télétravail, l'accord local ou la charte peut prévoir les conditions d'organisation de ce dialogue social à distance ou dans une configuration mixte.

## **Article 9 | Consultation de la représentation du personnel**

La mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'une consultation préalable de la représentation du personnel.

Un bilan annuel des données relatives au télétravail dans l'organisme lui est présenté. Il comprend des éléments permettant de comparer l'évolution salariale des télétravailleurs avec celle des autres salariés.

En outre, la liste nominative des salariés en situation de télétravail est transmise annuellement au médecin du travail ainsi qu'aux représentants du personnel.

## **Article 10 | Santé au travail et représentation du personnel**

Le télétravail peut constituer un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail contribuant ainsi au soutien de la motivation des salariés et de leur implication

Néanmoins, l'exercice fréquent du travail à distance peut emporter des risques spécifiques liés à l'isolement du salarié, ou encore au travail prolongé en posture assise et sur écran. Ceux-ci sont pris en compte dans le cadre du dialogue social via l'identification d'actions dans le plan de prévention des risques professionnels issus du DUERP.

L'employeur et les représentants du personnel doivent pouvoir s'assurer que les locaux utilisés pour le télétravail respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ils peuvent ainsi avoir accès au domicile du télétravailleur sous réserve de son accord et de sa présence.

En cas d'opposition du salarié à la visite de conformité du domicile, l'employeur peut refuser la demande de télétravail ou mettre fin à la situation de télétravail.

En cas de risques identifiés liés à l'état du domicile du télétravailleur, la mise aux normes est à la charge du salarié. Celle-ci peut être un cas de suspension du télétravail à domicile jusqu'à l'achèvement de la remise aux normes.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail est présumé être un accident de travail au sens des dispositions du Code de la sécurité sociale.

À cet effet, le télétravailleur informe son employeur de l'accident et lui transmet tous les éléments nécessaires à l'élaboration de la déclaration d'accident de travail dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures (sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime).

## **Article 11 | Sensibilisation et formation au télétravail**

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée notamment sur les équipements techniques mis à leur disposition et sur les adaptations nécessaires à cette forme d'organisation du travail. Cette formation peut être renouvelée si le besoin est avéré.

Les managers chargés d'encadrer des télétravailleurs sont formés afin de développer leurs compétences en matière de management à distance, tant en ce qui concerne l'utilisation des outils de communication et d'échange à distance, que sur les modalités d'animation du collectif de travail et d'association des collaborateurs, ou encore le suivi individuel de l'activité dans une configuration mixte.

Ils sont sensibilisés aux risques professionnels spécifiques liés à la posture de télétravail en lien avec le plan de prévention de l'organisme.

À ce titre, un dispositif de formation traitant des atouts et des risques du management de télétravailleurs, ainsi que des droits, devoirs et comportements attendus de ces derniers est mis en place.

Les salariés de l'unité de travail du télétravailleur sont sensibilisés à cette forme d'organisation de travail et sur les conditions dans lesquelles ils peuvent entrer en contact avec leurs collègues durant les périodes de télétravail.

## **Article 12 | Dispositions diverses**

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date d'agrément.

Une commission de suivi sera organisée aux 2 ans de mise en œuvre de l'accord.

L'examen de l'application du présent accord portera notamment sur :

- le nombre d'organismes couverts par un accord local ;
- l'effectif concerné par catégorie (employés et cadres, agents de direction, praticiens conseils) ;

- les formules de télétravail ;
- la mobilisation de l'offre de formation institutionnelle à destination des managers et des télétravailleurs.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

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

Une évaluation de l'application de l'accord est réalisée, dans l'année qui précède son échéance.

Au niveau local, le présent accord fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales à l'occasion du bilan du télétravail ou lors de l'ouverture de négociations sur le sujet.

*Fait à Montreuil, le 11 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 8 décembre 2022**  
relatif aux instances paritaires nationales

NOR : ASET2350220M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC-FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**FNPOS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La parution des arrêtés de représentativité sur les trois champs conventionnels pour le cycle 2021-2024 (arrêté du 22 novembre 2021 relatif au personnel des organismes de sécurité sociale n° 0218 ; arrêté du 2 août 2022 relatif aux agents de direction n° 3232 ; arrêté du 22 novembre 2021 relatif aux praticiens conseils n° 2603) acte une évolution portant sur le nombre d'organisations syndicales représentatives au sein du régime général.

Parallèlement, la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie a intégré formellement le régime général depuis la parution du décret du 2 juillet 2022 relatif à la mise en œuvre de la cinquième branche du régime général de la sécurité sociale relative à l'autonomie.

Afin d'intégrer ces évolutions et de permettre un exercice du dialogue social national dans les conditions requises sur la durée, une mise à jour des dispositions conventionnelles existantes est apparue nécessaire.

À cet égard, les partenaires sociaux ont convenu d'une révision de la composition des collèges des instances paritaires communes aux trois champs du régime général à savoir :

- la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale ;
- la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale ;

- la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

La méthode de révision décidée par les signataires distingue les instances délibératives nécessitant une refonte de la composition des collèges et les instances non délibératives appelant à une clarification en opportunité dans un but de lisibilité.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes :

## **Titre I<sup>er</sup> Instances délibératives**

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe 2 du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale**

Le deuxième et le troisième paragraphe de l'annexe 2 du protocole d'accord du 3 septembre 2010 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale sont rédigés comme suit :

« La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est constituée de deux collèges :

- un collège salarié composé de deux représentants au total pour chaque confédération ou union représentative au sein du régime général, et d'autant de suppléants.

Chaque représentant d'une confédération ou union syndicale représentative au moins sur le champ des employés et cadres dispose de trois voix. Chaque autre représentant dispose d'une voix ;

- un collège employeur composé d'autant de représentants et d'autant de suppléants désignés par le comité exécutif de l'Ucanss, disposant au total du même nombre de voix que l'ensemble des membres du collège salarié présent ou représenté.

Parmi les représentants de ce collège peuvent figurer :

- le directeur de chacune des caisses nationales ou son représentant ;
- le directeur de l'Ucanss ou son représentant ;
- des directeurs locaux, issus des différentes branches de législation, dont deux pour l'assurance maladie. »

### **Article 2 | Modification de l'article 17 du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture de frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale**

Le troisième et le quatrième paragraphe de l'article 17 du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture de frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale sont rédigés comme suit :

« Une commission paritaire de pilotage (CPP) est constituée.

Elle est constituée de deux collèges :

- un collège salarié composé de deux représentants au total pour chaque confédération ou union représentative au sein du régime général et d'autant de suppléants.

Chaque représentant d'une confédération ou union syndicale représentative au moins sur le champ des employés et cadres dispose de trois voix. Chaque autre représentant dispose d'une voix ;

- un collège employeur composé d'autant de représentants et d'autant de suppléants désignés par le comité exécutif de l'Ucanss, disposant au total du même nombre de voix que l'ensemble des membres du collège salarié présent ou représenté.  
Parmi les représentants de ce collège peuvent figurer :
  - le directeur de chacune des caisses nationales ou son représentant ;
  - le directeur de l'Ucanss ou son représentant ;
  - des directeurs locaux, issus des différentes branches de législation, dont deux pour l'assurance maladie. »

### **Article 3 | *Modification de l'article 7 du protocole d'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements***

Le deuxième paragraphe de l'article 7 du protocole d'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, est ainsi rédigé :

- « L'administration de l'Institution de prévoyance est assurée par un conseil paritaire composé de deux collèges :
  - un collège salarié composé de deux administrateurs au total pour chaque confédération ou union représentative au sein du régime général, et d'autant de suppléants. Chaque représentant d'une confédération ou union syndicale représentative au moins sur le champ des employés et cadres dispose de trois voix. Chaque autre représentant dispose d'une voix ;
  - un collège employeur composé d'autant d'administrateurs et de suppléants nommés par le conseil d'orientation de l'Ucanss, disposant au total du même nombre de voix que l'ensemble des membres du collège salarié présent ou représenté. »

### **Article 4 | *Modification de l'article 15 des statuts de l'Institution de prévoyance adoptés par avenant du 18 septembre 2002***

Le premier paragraphe de l'article 15 des statuts de l'Institution de prévoyance adoptés par avenant du 18 septembre 2002, est modifié comme suit :

- « La commission paritaire prévue aux articles R. 931-3-29 et suivants du Code de la sécurité sociale est composée de deux collèges :
  - un collège salarié composé de deux représentants au total pour chaque confédération ou union représentative au sein du régime général. Chaque représentant d'une confédération ou union syndicale représentative au moins sur le champ des employés et cadres dispose de trois voix. Chaque autre représentant dispose d'une voix ;
  - un collège employeur désigné par le conseil d'orientation de l'UCANSS disposant au total du même nombre de voix que l'ensemble des membres du collège salarié présent ou représenté. »

### **Article 5 | *Modification de l'article 14.2 du protocole d'accord du 24 décembre 1993 relatif aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance des personnels des organismes du régime général de la sécurité sociale et de leurs établissements***

Les alinéas 5 et 6 de l'article 14.2 du protocole d'accord du 24 décembre 1993 relatif aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance des personnels des organismes du régime général de la sécurité sociale et de leurs établissements sont modifiés comme suit :

- « Cette commission paritaire est composée de deux collèges :
- un collège salarié composé de deux représentants au total pour chaque confédération ou union représentative au sein du régime général.
- Chaque représentant d'une confédération ou union syndicale représentative au moins sur le champ des employés et cadres dispose de trois voix. Chaque autre représentant dispose d'une voix ;
- un collège employeur composé du président du comité exécutif de l'Ucanss, ou de son représentant, disposant, au total, du même nombre de voix que l'ensemble des membres du collège salarié présent ou représenté. »

## **Titre II Instances non délibératives**

### **Article 6 | Modification de l'article 2.12 du protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la sécurité et aux conditions de travail**

Le deuxième et troisième alinéa de la deuxième section *b* de l'article 2.12 du protocole d'accord du 16 novembre 2012 sont ainsi modifiés :

- « La commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail, comprend deux collèges :
- au titre du collège salarié, deux représentants au total pour chaque confédération ou union représentative au sein du régime général et d'autant de suppléants ;
  - au titre du collège employeur, des représentants désignés par le comité exécutif de l'Ucanss parmi lesquels peuvent figurer un ou des représentants de chaque caisse nationale et d'autant de suppléants. »

### **Article 7 | Modification de l'article 2 du protocole d'accord du 5 mai 2015 relatif à l'instance nationale de concertation et aux observatoires interrégionaux**

Le premier paragraphe de l'article 2 du protocole d'accord du 5 mai 2015 relatif à l'instance nationale de concertation et aux observatoires interrégionaux est modifié comme suit :

- « L'instance nationale de concertation est composée de deux collèges :
- un collège salarié composé de huit représentants au total pour chaque confédération ou union représentative au sein du régime général ;
  - un collège employeur composé des directeurs des caisses nationales ou de leurs représentants assistés de deux experts de leur branche, du directeur de l'Ucanss ou de son représentant assisté d'un collaborateur. »

### **Article 8 | Modification de l'article 6 du protocole d'accord du 5 mai 2015 relatif à l'instance nationale de concertation et aux observatoires interrégionaux**

Le premier paragraphe de l'article 6 du protocole d'accord du 5 mai 2015 relatif à l'instance nationale de concertation et aux observatoires interrégionaux est modifié comme suit :

- « Des observatoires interrégionaux, composés à parité de directeurs d'organismes appartenant aux différentes branches, et des représentants des organisations syndicales locales affiliées aux confédérations ou unions appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail, dans la limite de deux participants par confédération ou union représentative au sein du régime général et d'un nombre égal de participants pour l'employeur, sont mis en place. »

## Article 9 | *Durée et caractère impératif de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

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

Le présent avenant sera inopposable à défaut de conclusion des avenants applicables sur le champ de la convention collective nationale de travail des agents de direction du 18 septembre 2018 et de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

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

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

*Fait à Montreuil, le 8 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

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

**Accord tripartite du 17 janvier 2023**

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

NOR : ASET2350224M

IDCC : 493

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

**UMC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNCEA CFE-CGC ;**

**CGT Champagne ;**

**FO Champagne ;**

**CFDT Champagne,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des dispositions de l'accord tripartite du 25 novembre 2022, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 5,8 % par rapport au barème applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le barème revalorisé figure en annexe et s'applique aux salariés figurant dans l'effectif à la date du présent accord. Ayant vocation à définir les salaires minima conventionnels, les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la convention régionale des vins de Champagne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus.

*Fait à Reims, le 17 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe** Calculs des mensualités (pour 35 heures) par coefficient d'emploi suite à l'accord Tripartite du 17 janvier 2023

**Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures/semaine à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (Primes annuelles à ajouter cf article C 26)**

(En euros.)

Coef. hiér. de la fonction	Salaire garanti	Mensualité : 35h + MTP + adaptation			Rémunération mensuelle incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté									
		1 <sup>er</sup> mois	2 à 6	7 à 12	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans <16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans <40 ans	40 ans et plus
	Taux horaire	Mensualité = 35 h + MTP + adaptation			Montants par mois (primes mensuelles comprises)									
		152,25	158,34	162,40	Valeur du point coef. 100 = 10,10									
Employés et ouvriers														
100	10,10													
120	11,26	1 715,00	1 783,60	1 829,33	1 852,02	1 873,97	1 885,13	1 896,10	1 907,08	1 920,43	1 935,25	1 957,02	1 966,35	1 975,68
130	11,85	1 803,40	1 875,54	1 923,63	1 947,48	1 970,57	1 982,30	1 993,84	2 005,38	2 019,43	2 035,01	2 057,90	2 067,71	2 077,52
140	12,43	1 891,80	1 967,48	2 017,93	2 042,95	2 067,16	2 079,47	2 091,58	2 103,69	2 118,42	2 134,76	2 158,78	2 169,07	2 179,36
150	13,01	1 980,21	2 059,42	2 112,22	2 138,41	2 163,76	2 176,64	2 189,32	2 201,99	2 217,41	2 234,52	2 259,65	2 270,43	2 281,20
160	13,59	2 068,61	2 151,35	2 206,52	2 233,88	2 260,36	2 273,81	2 287,05	2 300,29	2 316,40	2 334,27	2 360,53	2 371,78	2 383,04
170	14,17	2 157,01	2 243,29	2 300,81	2 329,34	2 356,95	2 370,99	2 384,79	2 398,60	2 415,39	2 434,03	2 461,41	2 473,14	2 484,88
175	14,46	2 201,21	2 289,26	2 347,96	2 377,07	2 405,25	2 419,57	2 433,66	2 447,75	2 464,89	2 483,91	2 511,85	2 523,82	2 535,80
180	14,75	2 245,41	2 335,23	2 395,11	2 424,81	2 453,55	2 468,16	2 482,53	2 496,90	2 514,38	2 533,78	2 562,29	2 574,50	2 586,72
190	15,33	2 333,82	2 427,17	2 489,40	2 520,27	2 550,14	2 565,33	2 580,27	2 595,20	2 613,38	2 633,54	2 663,16	2 675,86	2 688,56
195	15,62	2 378,02	2 473,14	2 536,55	2 568,00	2 598,44	2 613,92	2 629,13	2 644,35	2 662,87	2 683,42	2 713,60	2 726,54	2 739,47

Coef. hiér. de la fonction	Salaire garanti	Mensualité : 35h + MTP + adaptation			Rémunération mensuelle incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté									
		1 <sup>er</sup> mois	2 à 6	7 à 12	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans <16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans < 40 ans	40 ans et plus
	Taux horaire	Mensualité = 35 h + MTP + adaptation			Cadres	Position	Coeff.	Montants par mois (primes mensuelles comprises)						
		152,25	158,34	162,40				< 2 mois	3 à 6 mois	> 6mois	< 18 mois	18 > 36	> 36 mois	
Agents d'encadrement	200	15,91	2 422,22	2 519,11	2 583,70	la	250	93,75 %	97,50 %	100 %	1. Durant les 18 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuer : 93,75 % du montant prévu au 37 <sup>e</sup> mois.  2. Du 19 <sup>e</sup> au 36 <sup>e</sup> mois : 97,5 % du montant prévu au 37 <sup>e</sup> mois.   			

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 27 du 27 janvier 2023**

relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350236M

IDCC : 493

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

**CNVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFDT ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 26 du 30 septembre 2022 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

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

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

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

mentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

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

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

Conformément à l'engagement paritaire mentionné dans les avenants n° 22 du 19 mars 2021, n° 23 du 22 octobre 2021, n° 24 du 4 février 2022, n° 25 du 13 mai 2022 puis n° 26 du 30 septembre 2022, le présent accord s'inscrit dans la continuité du travail commencé en 2021 et qui s'est poursuivi en 2022, portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille des salaires minima conventionnels.

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

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

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

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

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

- de poursuivre autant que possible le travail d'aération de la grille des minima conventionnels et d'amélioration de l'attractivité des métiers et des emplois de la branche ;
- une revalorisation des salaires minima conventionnels par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 26 du 30 septembre 2022 de la convention collective nationale.

Les salaires minima conventionnels applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2023 sont fixés conformément au barème suivant :

(En euros.)

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures/semaine)
1A	1 724
1B	1 754
1C	1 784

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures/semaine)
2A	1 794
2B	1 824
2C	1 854
3A	1 864
3B	1 894
3C	1 924
4A	1 964
4B	2 014
5A	2 094
5B	2 174
5C	2 254
6A	2 384
6B	2 534
7A	2 514
8A	2 714
9A	3 114
9B	3 944
10A	4 794

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

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

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord, ce dernier entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2023 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

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

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

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

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

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

*Fait à Paris, le 27 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

**IDCC : 614 | INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE ET DES PROCÉDÉS  
D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

**Accord du 26 janvier 2023**  
relatif aux salaires mensuels minima conventionnels

NOR : ASET2350225M

IDCC : 614

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

**GMI ;**

**UNIIC ;**

**FESPA France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FC CFTC ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO Livre,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En préambule, les organisations syndicales patronales et de salariés de la branche rappellent que cet accord s'inscrit dans un contexte d'inflation en forte hausse affectant les entreprises et les salariés du secteur de la sérigraphie et de l'impression numérique grand format dans les secteurs graphique, textile et industriel. Les entreprises sont dans l'incertitude et n'ont pas de visibilité même à court terme.

Les hausses des coûts significatives de l'énergie entre + 300 % et + 500 % et des matières premières pouvant aller jusqu'à plus de 100 % sur certaines matières ainsi que la crise des ruptures des approvisionnements menacent l'économie des entreprises. Cette tension qui tend à se poursuivre sur les prochains mois accentue la conjoncture économique qui pèse sur l'activité des entreprises et le pouvoir d'achat des salariés.

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.



Conformément au code du travail, la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes entend insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, pour un poste équivalent et à position identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et arriver dans un délai d'un an à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

## **Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation des salaires minima**

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 :

(En euros.)

Position A	1 709,28
Position B	1 745,00
Position C	1 810,00
Position D	1 951,00
Position E	2 149,00
Position F	2 387,00
Position G	2 616,00
Position H	3 097,00
Position I	3 688,00

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

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels en milieu d'année.

## **Article 3 | Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés**

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code de travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Pour la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, 99 % des établissements comptent moins de 50 salariés. (Données collecte 2020 – Opco EP) Il n'y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 4 | Procédure de dépôt et d'extension**

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé conformément aux dispositions du code du travail et la partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

*Fait à Paris, le 26 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> février 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350248M

IDCC : 759

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

**FFPF ;**

**CPFM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNESF ;**

**UNSF FO ;**

**SECI Unsa,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées conviennent de ce qui suit,

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se sont réunies à plusieurs reprises au second semestre 2022 et enfin le 17 janvier 2023.

Au terme de la négociation, l'avenant suivant a été conclu,

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

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale IDCC 759.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

**Article 2 | Salaires minima conventionnels**

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel ou autre, sera pris en compte dans la comparaison.

### **Article 3 | Les salaires minima conventionnels et le Smic**

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les parties conviennent que les salaires minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les articles L. 3231-1 à L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-2 à D. 3231-16 du code du travail.

Le point 2 de l'annexe 3 relative au calcul du salaire minimum conventionnel de l'accord du 25 avril 1996 énonce :

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum mensuel conventionnel, seront pris en compte, au prorata du temps de présence les éléments de rémunération mensuels fixes suivants :

- le salaire de base ;
- les avantages en nature ;
- les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération.

Ainsi que des éléments de rémunération dont la périodicité est annuelle, trimestrielle ou autre, et dont le montant sera traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison, notamment :

- les primes de fin d'année ;
- les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

- les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié ;
- les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...) ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit ;
- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- les primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité...) ;
- les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats ;

- les primes de transport ;
- la participation et l'intéressement collectif.

#### **Article 4 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les parties au présent accord conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre avant le 31 décembre 2023, les actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires minima conventionnels s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s'engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'ensemble des index publiés.

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

Il est d'ores et déjà convenu que les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se réuniront le 13 juin 2023 pour entamer de nouvelles négociations sur une revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels.

#### **Article 6 | Dépôt**

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

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2023 exprimés en euros

### Ancienneté dans l'emploi

(En euros.)

	Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Ouvriers employés	I		1 714	1 746	1 764	1 800	1 836	1 873	1 911
	II	1	1 728	1 763	1 781	1 817	1 854	1 892	1 930
		2	1 746	1 781	1 799	1 835	1 872	1 910	1 949
	III	1	1 763	1 799	1 817	1 854	1 892	1 930	1 969
		2	1 780	1 816	1 835	1 872	1 910	1 949	1 988

(En euros.)

	Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 853	1 863	1 882	1 920	1 959	1 999	2 039
		2	1 906	1 916	1 936	1 975	2 015	2 056	2 098

(En euros.)

	Niveau	Position	Embauche	3 ans
Cadres	V	1	2 311	2 358
		2	2 464	2 514
	VI	1	2 725	2 780
		2	3 210	3 275
	VII	1	3 962	4 042

Convention collective départementale

IDCC : **923 | MÉTALLURGIE**

**(Charente-Maritime)**

**(27 décembre 1976)**

(Étendue par arrêté du 20 janvier 1979,

*Journal officiel* du 18 mars 1979)

### **Accord du 29 juin 2022**

relatif à une journée de repos supplémentaire  
et une prime de panier jour

NOR : ASET2350244M

IDCC : 923

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

**UIMM 17,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Métaux FO CM ;**

**Métaux CFDT CM ;**

**CFE-CGC 17-79,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

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

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises, et ce, conformément à l'avenant portant révision-extinction des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques de la Charente-Maritime (923) qui a été signé le 29 juin 2022.

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

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature de l'avenant de révision extinction signé le 29 juin 2022 de la convention collective métallurgie Charente-Maritime (923), avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

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

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie Charente-Maritime (923) en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

## **Article 2 | Salariés visés**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent Accord et relevant des groupes d'emplois :

a) A à I au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale, s'agissant des dispositions relatives à la journée de la voile ;

b) A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale, s'agissant des dispositions relatives à la prime panier de jour.

## **Article 3 | Jours fériés chômés et jours de « pont »**

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

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

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

## **Article 4 | Repos particulier (anciennement congé particulier dit « Journée de la voile » (art. 28 convention collective de la métallurgie Charente-Maritime, 27/12/1976, IDCC 923)**

Les salariés mentionnés à l'article 2 a), du présent accord, bénéficieront d'une journée de repos par an, chômée et payée équivalente à 7 heures de travail effectif ou équivalente à une journée de travail pour les salariés en forfait jours, et à une journée (1/30<sup>e</sup> de mois) pour les cadres dirigeants.

Par principe, ce jour de repos supplémentaire sera pris par le salarié, à la date choisie par l'employeur après information du CSE.

Par exception, l'employeur payera au salarié cette journée de repos supplémentaire.



## **Article 5 | Indemnité de panier de jour**

Les salariés mentionnés à l'article 2 b), du présent accord, bénéficieront d'une indemnité de panier de jour, d'une valeur de 1 (un) MG (minimum garanti) dans les conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de panier de jour est égal au montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre du minimum garanti, par application de l'article L. 3231-12 du code du travail.

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

## **Article 6 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7 | Révision**

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

## **Article 8 | Dénonciation**

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

## **Article 9 | Adhésion**

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

## **Article 10 | Entrée en vigueur de l'accord et extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

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

## **Article 11 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 12 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

*Fait à La Rochelle, le 29 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **923 | MÉTALLURGIE**  
**(Charente-Maritime)**  
**(27 décembre 1976)**

(Étendue par arrêté du 20 janvier 1979,  
*Journal officiel* du 18 mars 1979)

**Avenant du 29 juin 2022**  
relatif aux dispositions conventionnelles

NOR : ASET2350243M

IDCC : 923

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

**UIMM 17,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Métaux FO CM ;**

**Métaux CFDT CM ;**

**CFE-CGC 17-79,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie Charente-Maritime (923) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie Charente-Maritime (923), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime du 27 décembre 1976 ;
- avenant n° 1 relatif aux ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ;
- avenant n° 2 relatif à certaines catégories de personnels ;
- avenant portant modification de la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime du 19 avril 1991 ;
- barème des taux garantis annuels (TAG) applicable pour l'année 2004 ;
- avenant du 13 décembre 2004 ;
- rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 ;
- avenant du 6 décembre 2006 à la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime ;
- avenant du 17 septembre 2010 ;
- avenant du 1<sup>er</sup> août 2013 à la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime ;
- avenant du 12 mai 2014 relatif aux salaires ;
- avenant rectificatif du 7 octobre 2015 sur les articles 1 et 2 à l'avenant du 15 septembre 2015 à la convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime ;
- avenant du 2 mai 2011 à la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime ;
- avenant du 15 septembre 2016 sur les rémunérations annuelle effective garanties (RAEG) ;
- avenant du 20 avril 2017 à la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime ;
- avenant du 21 juin 2018 relatif à la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) pour l'année 2018 et aux salaires minimaux hiérarchiques (SMH) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;
- avenant du 15 octobre 2021 sur les taux garantis annuels 2021 et la valeur du point 2022.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée. Sont notamment visés les accords relatifs aux salaires, à la rémunération annuelle garantie, aux taux garantis annuels.

## Article 2 | *Dispositions spécifiques à la protection sociale*

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant n'est pas applicable à l'article 33 relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale de la métallurgie Charente-Maritime (923). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 33 de la convention collective territoriale susmentionnée relatifs à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

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

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

### **Article 3 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant**

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

### **Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

*Fait à La Rochelle, le 29 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 923 | **MÉTALLURGIE**

**(Charente-Maritime)**

**(27 décembre 1976)**

(Étendue par arrêté du 20 janvier 1979,

*Journal officiel* du 18 mars 1979)

## **Avenant du 29 juin 2022**

relatif aux taux garantis annuels 2022 et à la valeur du point 2023

NOR : ASET2350249M

IDCC : 923

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

**UIMM 17,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Métaux CFDT CM ;**

**CFE-CGC 17-79,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 10 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime du 27 décembre 1976, modifié par l'avenant du 19 avril 1991, il est institué :

- un barème des rémunérations annuelles effectives garanties (RAEG) qui fixe, sur une base annuelle et par coefficient de la classification définie par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération en-dessous de laquelle un salarié ne peut pas être rémunéré ;
- un barème des rémunérations minimales hiérarchiques qui constitue un salaire minimum mensuel conventionnel et sert de base de calcul aux primes d'ancienneté.

### **Article 2**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant constituant la rémunération annuelle effective garantie.

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

Le présent barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

### Article 3

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 à :

■ 5,54 euros (base 35 heures).

Le barème, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 est annexé au présent avenant.

Ce barème tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers (5 %) et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier (7 %) prévues par la convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif.

### Article 4

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au plus tard le 30 novembre 2022 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Cette réunion sera l'occasion de fixer un calendrier des négociations pour la RAEG 2023 et le point 2024, étant entendu que la première réunion de négociation devra être fixée avant le 31 janvier 2023.

### Article 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

### Article 6

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

### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM 17 qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

*Fait à La Rochelle, le 29 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des taux garantis annuels applicable à partir de l'année 2022

Barème, base 151 heures 67 pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Montants
I	1	140	19 750
	2	145	19 750
	3	155	19 750
II	1	170	19 750
	2	180	19 750
	3	190	19 850
III	1	215	20 105
	2	225	20 500
	3	240	21 100
IV	1	255	22 235
	2	270	23 335
	3	285	24 550
V	1	305	25 855
	2	335	28 105
	3	365	30 605
		395	33 395

### Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,54 euros.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Base : 35 heures soit 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien	Agent de maîtrise	
I	1	140	775,60		
	2	145	803,30		
	3	155	858,70		



Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien	Agent de maîtrise	
II	1	170	941,80		
	2	180	997,20		
	3	190	1 052,60		
III	1	215	1 191,10	AM1	1 191,10
	2	225	1 246,50		
	3	240	1 329,60	AM2	1 329,60
IV	1	255	1 412,70	AM3	1 412,70
	2	270	1 495,80		
	3	285	1 578,90	AM4	1 578,90
V	1	305	1 689,70	AM5	1 689,70
	2	335	1 855,90	AM6	1 855,90
	3	365	2 022,10	AM7	2 022,10
	4	395	2 188,30	AM8	2 188,30

Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, relatif aux garanties applicables aux ouvriers, les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5% de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, selon barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

(En euros.)

Ouvriers					
Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	Majoration 5 %	Rémunération minimale y compris la majoration
I	1	140	775,60	38,78	814,38
	2	145	803,30	40,17	843,47
	3	155	858,70	42,94	901,64
II	1	170	941,80	47,09	988,89
	2	180			
	3	190	1 052,60	52,63	1 105,23
III	1	215	1 191,10	59,56	1 250,66
	2	225			
	3	240	1 329,60	66,48	1 396,08
IV	1	255	1 412,70	70,64	1 483,34
	2	270	1 495,80	74,79	1 570,59
	3	285	1 578,90	78,95	1 657,85

Conformément à l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7% de leurs rémunérations minimales hiérarchiques. Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les agents de maîtrise d'atelier :

(En euros.)

Agents de maîtrise d'atelier					
Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	Majoration 7 %	Rémunération minimale y compris majoration
III	1	215	1 191,10	83,38	1 274,48
	2	225			
	3	240	1 329,60	93,07	1 422,67
IV	1	255	1 412,70	98,89	1 511,59
	2	270			
	3	285	1 578,90	110,52	1 689,42
V	1	305	1 689,70	118,28	1 807,98
	2	335	1 855,90	129,91	1 985,81
	3	365	2 022,10	141,55	2 163,65
	4	395	2 188,30	153,18	2 341,48

Convention collective régionale

IDCC : **937** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES**

**(Haute-Vienne et Creuse)**

**(1<sup>er</sup> juin 1977)**

(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980,  
Journal officiel du 21 septembre 1980)

### Avenant du 19 janvier 2023

relatif aux salaires pour l'année 2023

NOR : ASET2350238M

IDCC : 937

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

**UIMM Limousin,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant modifie l'avenant salaires à durée déterminée n° 2-2022 du 19 juillet 2022 dans les conditions fixées ci-après :

#### 1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

Les rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse sont fixées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 par le barème ci-dessous.

#### Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations annuelles garanties (Montant brut en euros)
I	1	140	20 569 €
	2	145	20 637 €
	3	155	20 664 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations annuelles garanties (Montant brut en euros)
II	1	170	20 737 €
	2	180	20 818 €
	3	190	20 925 €
III	1	215	21 316 €
	2	225	21 645 €
	3	240	22 393 €
IV	1	255	23 234 €
	2	270	24 376 €
	3	285	25 599 €
V	1	305	26 947 €
	2	335	28 832 €
	3	365	31 163 €
	3	395	32 635 €

Pour rappel, l'article 6 (I) de l'avenant « mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse précise :

« Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Les RAG étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les RAG constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de dix-huit ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans bénéficiera de la RAG fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes d'ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d'un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d'exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d'insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d'astreinte etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles ;

- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l'intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d'un salarié interviendra à la fin de l'année considérée.

Sa vérification sera effectuée *prorata temporis* en cas de survenance, au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l'entreprise ou embauche dans l'entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective. Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des RAG ».

## 2. Rémunération minimale hiérarchique

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,60 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine.)

Valeur du point : 5,60.

Base : 151,67.

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

		Administratif et technicien		Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier		
Coef.	Niv.	Éch.	RMH	Catég.	RMH	Majoration 5%	Total RMH avec majoration	Catég.	RMH	RMH	Majoration 7%	Total RMH avec majoration
140	I	1	784,00	0.1	784,00	39,20	823,20					
145		2	812,00	0.2	812,00	40,60	852,60					
155		3	868,00	0.3	868,00	43,40	911,40					
170	II	1	952,00	P.1	952,00	47,60	999,60					
180		2	1 008,00									
190		3	1 064,00	P.2	1 064,00	53,20	1 117,20					
215	III	1	1 204,00	P.3	1 204,00	60,20	1 264,20	AM. 1	1 204,00	1 204,00	84,28	1 288,28
225		2	1 260,00									
240		3	1 344,00	TA.1	1 344,00	67,20	1 411,20	AM.2	1 344,00	1 344,00	94,08	1 438,08
255	IV	1	1 428,00	TA.2	1 428,00	71,40	1 499,40	AM.3	1 428,00	1 428,00	99,96	1 527,96
270		2	1 512,00	TA.3	1 512,00	75,60	1 587,60					
285		3	1 596,00	TA.4	1 596,00	79,80	1 675,80	AM.4	1 596,00	1 596,00	111,72	1 707,72
305	V	1	1 708,00					AM.5	1 708,00	1 708,00	119,56	1 827,56
335		2	1 876,00					AM.6	1 876,00	1 876,00	131,32	2 007,32
365		3	2 044,00					AM.7	2 044,00	2 044,00	143,08	2 187,08
395		3	2 212,00						2 212,00	2 212,00	154,84	2 366,84

### 3. Prime de vacances

Pour rappel : le montant de la prime de vacances reste fixé à 200 €. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime est réduit *pro rata temporis*.

### 4. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### 5. Révision

Le présent avenant peut être révisé pendant sa durée, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

### 6. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023.

### 7. Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé 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 avenant.

*Fait à Limoges, le 19 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1274 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Corrèze)**

**(30 septembre 1983)**

(Étendue par arrêté du 27 août 1984,

*Journal officiel* du 5 septembre 1984)

**Avenant n° 79 du 29 juin 2022**  
relatif aux dispositions conventionnelles

NOR : ASET2350235M

IDCC : 1274

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

**UIMM Limousin,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant modifie l'avenant salaires à durée déterminée n° 78 du 19 juillet 2022 dans les conditions fixées ci-après :

**1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, les partenaires sociaux conviennent de l'application du barème ci-dessous. Les Rémunérations Annuelles Garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Les valeurs prévues par le barème ci-dessous seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement ou de catégorie, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise.



## Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations annuelles garanties
I	1	140	20 569 €
	2	145	20 637 €
	3	155	20 664 €
II	1	170	20 737 €
	2	180	20 818 €
	3	190	20 925 €
III	1	215	21 234 €
	2	225	21 452 €
	3	240	21 890 €
IV	1	255	22 549 €
	2	270	23 468 €
	3	285	24 564 €
V	1	305	25 716 €
	2	335	27 890 €
	3	365	30 311 €
	3	395	31 926 €

Ces rémunérations annuelles garanties s'entendent prime conventionnelle de vacances et prime conventionnelle de fin d'année exclues.

## 2. Prime de panier (art. 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la prime de panier de jour et la prime de panier de nuit sont fixées à 6,20 €.

## 3. Rémunération minimale hiérarchique (articles 14 et 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,60 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine.)

Valeur du point : 5,60.

Base : 151,67.

(Voir page suivante.)

(En euros.)

				Administratif et technique		Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier		
Coef	Niv	Éch.		RMH	Catég.	RMH	Majoration 5%	Total RMH avec majoration		Catég.	RMH	RMH	Majoration 7%	Total RMH avec majoration
140		1		784,00	0.1	784,00	39,20	823,20						
145	I	2		812,00	0.2	812,00	40,60	852,60						
155		3		868,00	0.3	868,00	43,40	911,40						
170		1		952,00	P.1	952,00	47,60	999,60						
180	II	2		1 008,00										
190		3		1 064,00	P.2	1 064,00	53,20	1 117,20						
215		1		1 204,00	P.3	1 204,00	60,20	1 264,20		AM. 1	1 204,00	1 204,00	84,28	1 288,28
225	III	2		1 260,00										
240		3		1 344,00	TA.1	1 344,00	67,20	1 411,20		AM.2	1 344,00	1 344,00	94,08	1 438,08
255		1		1 428,00	TA.2	1 428,00	71,40	1 499,40		AM.3	1 428,00	1 428,00	99,96	1 527,96
270	IV	2		1 512,00	TA.3	1 512,00	75,60	1 587,60						
285		3		1 596,00	TA.4	1 596,00	79,80	1 675,80		AM.4	1 596,00	1 596,00	111,72	1 707,72
305		1		1 708,00						AM.5	1 708,00	1 708,00	119,56	1 827,56
335	V	2		1 876,00						AM.6	1 876,00	1 876,00	131,32	2 007,32
365		3		2 044,00						AM.7	2 044,00	2 044,00	143,08	2 187,08
395		3		2 212,00							2 212,00	2 212,00	154,84	2 366,84

#### 4. Primes

Pour rappel : la prime ou gratification de fin d'année prévue à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze reste fixée à 310 €. La prime de vacances prévue à l'article 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze reste fixée à 200 €. Pour les salariés à temps partiel, le montant de ces primes est réduit *pro rata temporis*.

#### 5. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### 6. Révision

Le présent avenant peut être révisé pendant sa durée, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

#### 7. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023.

#### 8. Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé 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 avenant.

*Fait à Brive, le 19 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 3 du 28 novembre 2022**

à l'accord du 14 décembre 2017  
relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation  
des compétences (MAC)

NOR : ASET2350229M

IDCC : 1351

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

**SESA ;**

**GPMSE TLS ;**

**GES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Unsa FCS ;**

**CGT FCS ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties sont convenues de se rencontrer conformément aux dispositions de l'accord du 14 décembre 2017 portant sur les modalités de financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC) des agents de sécurité privée nécessaire au renouvellement de la carte professionnelle.

Pour rappel, dans le respect de l'article L. 612-20-1 du code de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui dispose que « le renouvellement de la carte professionnelle est subordonné au suivi d'une formation continue, dans des conditions prévues par décret en conseil d'État », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité, qui définit les conditions du stage de maintien et actualisation des compétences des agents de sécurité, des modalités de financement spécifiques ont été prévues par la branche des entreprises de prévention et de sécurité au sein de à l'accord du 14 décembre 2017 et de ses avenants du 10 décembre 2018 et du 25 novembre 2020 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC).

Un premier bilan avait été présenté aux parties signataires et aux organisations de salariés et d'employeurs afin de fixer le montant de la contribution pour l'année 2019.

Par le présent avenant, les parties signataires décident :

- de renouveler la contribution conventionnelle mutualisée dédiée au financement du MAC et son taux au titre de la masse salariale brute 2022 à appeler en 2023 ;
- d'ouvrir le champ de cette contribution conventionnelle au financement des certifications de compétence complémentaire (CCC), existantes et à venir, déposées par la branche prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès de France compétences.

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

Le champ d'application du présent avenant est celui de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité également visé par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du MAC.

## **Article 2 | Gestion du fonds**

Les contributions appelées en 2023 de 0,15 % de la masse salariale brute de chaque entreprise cotisante (au titre des masses salariales 2022 – quel que soit l'effectif de l'entreprise), sont mutualisées dès réception. Elles feront l'objet d'une section financière à part entière affectée aux entreprises de la branche.

Ces contributions visent à financer :

- comme au titre des années précédentes, le stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC) ;
- et également le passage de certifications de compétence complémentaire (CCC), existantes et à venir, déposées par la branche prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès de France compétences.

Les parties s'engagent à veiller scrupuleusement à ce que les montants conventionnels versés en 2023 au titre de l'année 2022 non utilisés par les entreprises au cours de l'année 2023 soient reportés sur 2024.

Il est convenu entre les parties que les modalités de la contribution au titre de 2022 à acquitter en 2023 restent similaires à celles fixées pour les années 2018, 2019, 2020, à savoir 0,15 % de la masse salariale brute de l'entreprise cotisante (quel que soit l'effectif de l'entreprise).

Pour rappel, ces contributions sont versées à l'opérateur de compétences AKTO le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les modalités de mobilisation du fonds mutualisé correspondant à cette contribution conventionnelle sont définies par la branche via sa commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

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

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2023.

## **Article 4 | Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés**

La totalité des stipulations du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés. Prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés serait de nature à fausser les règles de concurrence entre les entreprises. En effet, l'application diffé-

renciée des dispositions du présent avenant aurait un impact sur les coûts de formation supportés par les entreprises.

En outre, l'objectif de financement du MAC et des CCC de branche requiert que toutes les entreprises soient traitées de la même manière et soient ainsi incitées à former leurs collaborateurs dans les meilleures conditions envisageables.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sans qu'il ne soit possible d'y déroger.

## **Article 5 | Révision**

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision.

## **Article 6 | Dépôt et publicité**

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

*Fait à Paris, le 28 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3023 | Convention collective nationale

IDCC : 1412 | **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION ET DÉPANNAGE  
DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

**Avenant n° 71 du 12 janvier 2023**  
relatif à la fixation des salaires minima

NOR : ASET2350227M

IDCC : 1412

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

**SNEFCCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

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

Conformément aux dispositions de l'article III-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

**Article 2**

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

**Article 3**

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 3 % sur l'ensemble des coefficients ; elle est applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

**Article 4**

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en juillet 2023 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date, et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minima conventionnels à la hausse.

NB : Ci-joint, grille complète des salaires minima.

### Grille des salaires minima conventionnels

Au 1<sup>er</sup> février 2023.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel base 151,667 heures	Forfait annuel heures base 1 607 heures	Forfait annuel jours base 218 jours
I	A	176	1 751,00 €		
	B	181	1 759,50 €		
	C	186	1 767,62 €		
II	A	195	1 775,73 €		
	B	205	1 783,85 €		
	C	210	1 791,97 €		
III	A	225	1 800,10 €		
	B	235	1 834,20 €		
	C	245	1 912,95 €		
IV	A	260	2 004,67 €		
	B	280	2 157,81 €		
	C	300	2 312,20 €		
V	A	320	2 451,54 €		
	B	340	2 603,44 €		
	C	365	2 795,49 €		
VI <sup>[1]</sup>	A	370	2 445,02 €	29 333,91 €	33 734,00 €
	B	375	2 619,15 €	31 429,80 €	36 144,27 €
	C	380	2 806,83 €	33 681,98 €	38 734,27 €
VI	A	390	2 990,41 €	35 884,87 €	41 267,61 €
	B	430	3 334,11 €	40 009,33 €	46 010,72 €
	C	460	3 693,46 €	44 321,56 €	50 969,80 €
VII	A	500	4 112,10 €	49 345,15 €	56 746,92 €
	B	600	4 671,48 €	56 057,70 €	64 466,36 €
	C	700	5 538,35 €	66 460,21 €	76 429,24 €

[1] Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X.-2 de la convention collective nationale).

Fait à Paris, le 12 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)



**Avenant du 15 décembre 2022**

à l'accord du 26 mai 2016  
relatif au changement du nom du diplôme de la branche CQP « Opti-vision »  
en CQP « Opticien spécialisé »

NOR : ASET2350234M

IDCC : 1431

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

**ROF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**UNSA ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche optique lunetterie, sur proposition de la CPNE-FP, ont décidé que le diplôme de branche, le CQP « Opti-vision » devait changer de dénomination et prendre l'appellation CQP « Opticien spécialisé ».

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 26 mai 2016 relatif à la validation CPNEFP et à la création d'un CQP « Opti-vision » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les mots « CQP "Opticien, acteur de la filière de santé visuelle" dit "Opti-vision" » sont remplacés par les mots « CQP "Opticien spécialisé" ».

L'article 2 est modifié comme suit :

Au titre de l'article ainsi qu'aux alinéas 3, 6 et 9, les mots « CQP "Opti-vision" » sont remplacés par les mots « CQP "Opticien spécialisé" ».

Au premier alinéa, les mots « CQP "Opticien, acteur de la filière de santé visuelle" dit "Opti-vision" » sont remplacés par les mots « CQP "Opticien spécialisé" ».

Au quatrième alinéa, les mots « Opticien, acteur de la filière de santé visuelle. Opti-vision » sont remplacés par les mots « Opticien spécialisé ».

## **Article 2**

Les avenants du 23 janvier 2020 et du 17 décembre 2020 sont abrogés.

## **Article 3**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

## **Article 4**

Compte-tenu du fait que le présent avenant a vocation à bénéficier à l'ensemble des entreprises de la branche optique lunetterie, quel que soit leur effectif, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 5**

Le présent avenant est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 1<sup>er</sup> janvier au 15 janvier 2023 inclus.

Il fera l'objet des formalités de dépôts et de publicité selon les conditions légales en vigueur.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES  
EN GROS DES VIANDES**

**Avenant n° 96 du 17 janvier 2023**  
relatif au régime de prévoyance au 1<sup>er</sup> avril 2023

NOR : ASET2350241M

IDCC : 1534

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

**Culture viande ;**

**FNEAP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE CGC ;**

**FGA CFDT ;**

**FNAF CGT,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2 | Substitution aux dispositions antérieures**

Le présent accord constitue l'avenant de révision prévu par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il remplace l'ensemble des dispositions prévues à l'avenant n° 89 du 12/12/2018 relatif au régime de prévoyance.

Ainsi, les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

**Article 3 | Objet et bénéficiaires**

L'accord institue des garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie, inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle et inaptitude

totale d'origine professionnelle ou non professionnelle au profit de l'ensemble des salariés, sous réserve d'une ancienneté de trois mois dans l'entreprise, dès lors que ceux-ci remplissent les conditions requises par le présent accord.

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Il sera adapté sans délai pour suivre l'évolution des règles d'exonérations sociales et fiscales en vigueur.

#### **Article 4 | Apprentis**

L'adhésion des apprentis au régime de prévoyance est facultative lorsque ceux-ci se trouvent en contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à douze mois et/ou lorsque la cotisation qu'ils devraient acquitter, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, est au moins égale à 10 % de leur rémunération. La prolongation du contrat conduisant à une durée totale supérieure à un an entraîne l'adhésion à effet immédiat au régime de prévoyance, sous réserve que la cotisation visée ci-dessus soit inférieure à 10 % de la rémunération.

#### **Article 5 | Suspension du contrat de travail**

Pendant la durée d'une suspension du contrat de travail, la rémunération est, selon les cas, suspendue ou maintenue en partie ou en totalité. Il y a donc lieu de distinguer entre les périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu ou non à indemnisation mais aussi entre les motifs de suspension.

Ainsi, le bénéfice de la couverture mise en place dans le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu selon les modalités ci-après.

##### **Article 5.1 | Suspensions du contrat de travail indemnisées**

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit du salarié, dès lors, que pendant la période de suspension du contrat de travail, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaires ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou de pensions d'invalidité complémentaires au titre d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'un accident ou d'un accident de travail, du compte épargne temps et ce, pendant toute la période de suspension. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

##### **Article 5.2 | Suspensions du contrat de travail non indemnisées**

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit des salariés en congé parental d'éducation, en congé de soutien familial et en congé de solidarité familiale durant toute la durée du congé. La base des cotisations et des garanties est le dernier salaire annuel brut de référence connu au moment de la suspension du contrat de travail. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Les absences non rémunérées d'une durée maximum d'un mois (ex : congés sans solde pour raisons personnelles, mise à pied, ...) ne sont pas considérées comme une suspension du contrat de travail au sens du présent accord.

Dans tous les autres cas, les garanties cessent à la date d'effet de la suspension, lorsque le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à un mois pour toute autre raison que celles prévues au 1<sup>er</sup> paragraphe du présent article (exemples : congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, mandat parlementaire, incarcération...).

Les garanties du régime reprennent effet à la date de reprise d'activité du salarié sur la base de la dernière déclaration connue, sauf à ce que celui-ci la modifie à la reprise du travail.

## **Article 6 | Définition des bénéficiaires**

La présente définition applicable pour le régime de Prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation prévues aux articles 8.1 et 8.2.

### **Article 6.1 | Définition du conjoint**

La notion de conjoint à prendre en compte dans le cadre de l'application de l'article 8.1 comprend :

- l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif, et non séparé(e) de corps ;
- le partenaire lié par un Pacs, c'est-à-dire la personne liée au participant par un Pacte civil de solidarité (Pacs) tel que défini à l'article 515.1 du code civil ;
- le concubin au sens de l'article 515.8 du code civil est donc considérée comme concubin, la personne vivant en couple avec le participant au moment du décès sous réserve qu'elle soit célibataire, veuve, divorcée ou séparée de corps et qu'elle puisse attester d'une vie commune par la production d'un justificatif (quittance de loyer, facture EDF, relevé de compte bancaire...). Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

### **Article 6.2 | Définition des personnes à charge**

La notion de personne à charge comprend :

a) Les enfants à charge du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
  - sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

b) Les personnes, comme les ascendants du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), sans activité reconnues à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin.

## **Article 7 | Salaire de référence**

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à 4 fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières de la longue maladie, des rentes versées au titre de l'invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à 4 fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul de l'indemnisation pour l'inaptitude partielle et l'inaptitude totale est le salaire mensuel moyen brut plafonné à 1 fois la tranche 1 des douze derniers mois précédant l'ouverture du droit aux garanties du régime de prévoyance.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

## **Article 8 | Garanties**

Le présent accord institue les garanties suivantes au profit des salariés inscrits au registre du personnel ou indemnisés au titre d'une garantie du présent régime en cas de rupture du contrat de travail.

### **Article 8.1 | Garantie décès toute cause**

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est prévu le versement d'un capital représentant un an du salaire brut annuel de référence au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné, majoré de 26 % par personne à charge. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence successoral prévu par le code civil.

### **Article 8.2 | Garantie rente éducation**

En cas de décès du salarié, est versée au bénéfice de ses enfants à charge au moment du sinistre, une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 1 500 € par an ;
- 8 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 12<sup>e</sup> anniversaire et jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 2 000 € par an ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 18<sup>e</sup> anniversaire et jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, travailleur handicapé ou invalide au sens de l'article 6-2 a. La rente versée ne peut être inférieure à 2 500 € par an.

La rente est doublée si l'enfant est orphelin des deux parents.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année en fonction des paramètres fixés par l'organisme assureur.

### **Article 8.3 | Garantie longue maladie**

Les salariés en arrêt de travail bénéficient d'une indemnisation à hauteur de :

- 70 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, à l'issue des délais prévus par les articles 31.2, 31.3 et 31.4 de la convention collective précitée jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Les indemnités journalières sont versées tant que la longue maladie est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

#### **Article 8.4 | Invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie**

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1<sup>re</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale et cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

##### ■ Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie :

Une rente est versée à hauteur de 50 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction de celle versée par la sécurité sociale (au 01/10/2011 : 30 % du salaire brut annuel moyen des dix meilleures années de la carrière du salarié dans la limite du plafond de la sécurité sociale).

##### ■ Invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie :

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Le montant de la rente est fixé à 70 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la sécurité sociale.

#### **Article 8.5 | Inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle**

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise ;
- être reconnu inapte par le médecin du travail à exercer son emploi ;
- être reclassé dans l'entreprise par la mise en œuvre de mesures telles qu'un changement d'emploi ou un aménagement du temps de travail entraînant une diminution de salaire.

Afin d'atténuer la perte de salaire en cas de reclassement à un niveau inférieur ou en cas d'aménagement du temps de travail, le salarié reconnu inapte partiellement et reclassé dans les conditions définies ci-dessus perçoit une rente mensuelle égale à 60 % du différentiel entre l'ancien salaire de référence et le nouveau salaire de référence.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- rupture du contrat de travail ;
- réintégration dans l'emploi initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatée par le médecin du travail ou dans un emploi dont la rémunération est équivalente à celle de l'emploi initial ou lorsqu'il y a retour à la durée du travail initiale.

#### **Article 8.6 | Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle**

En vertu de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-1 du code du travail, le reclassement doit prendre en compte les indications du médecin du travail à l'issue des périodes



de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non, qui peuvent notamment être justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Ainsi, compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice de cette garantie est ouvert aux salariés âgés qui ont travaillé au moins 1 an dans la profession et qui ont été reconnus inaptes totalement par le médecin du travail à exercer leur emploi, et dont l'impossibilité de reclassement s'est traduite par un licenciement.

Afin d'accompagner les salariés âgés dans leur réinsertion professionnelle et pour tenir compte des difficultés éventuelles du retour à l'emploi, le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à :

- salarié de moins de 50 ans : 10 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1<sup>res</sup> années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés ;
- salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1<sup>res</sup> années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;
- salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1<sup>res</sup> années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;
- salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1<sup>res</sup> années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi.

Le versement de l'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération ;
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus ;
- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus.

Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession telle qu'elle est prévue par le présent article, de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 et n° 3612), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ou de la convention collective nationale n° 3612 des coopératives et SICA bétail et viande, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales susvisées. Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci



seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

## **Article 8.7 | Limite des prestations garanties**

Le cumul des prestations garanties par le présent accord avec d'autres revenus (par exemple : revenus d'activité, indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale, allocations chômage) ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

## **Article 9 | Portabilité des droits de prévoyance complémentaire**

### **Article 9.1 | Bénéficiaires et garanties maintenues**

En cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 8 du présent accord définies ci-après :

- 8.1. « Garantie décès toutes causes » ;
- 8.2. « Garantie rente éducation » ;
- 8.3. « Garantie longue maladie » ;
- 8.4. « Garantie invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

### **Article 9.2 | Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

### **Article 9.3 | Incapacité de travail**

L'indemnisation au titre de la garantie longue maladie intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 8.3 du présent accord. En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

#### **Article 9.4 | *Durée et limites de la portabilité***

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### **Article 9.5 | *Financement de la portabilité***

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 11 du présent accord.

#### **Article 9.6 | *Changement d'organisme assureur***

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives. Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

#### **Article 9.7 | *Révision du dispositif de portabilité***

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

#### **Article 10 | *Revalorisations***

Les rentes et les prestations seront revalorisées selon le contrat d'assurance.

#### **Article 11 | *Répartitions de la cotisation***

Les cotisations sont réparties à raison de 70 % à la charge de l'employeur et 30 % à la charge des salariés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023.

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres met à la charge exclusive de l'employeur une cotisation en matière de pré-

voyance de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, dont la majorité – soit 0.76 % *a minima* – doit être affectée au risque décès.

Aussi, la participation de l'employeur au financement du régime de prévoyance conventionnel de la branche ICGV est prise en compte dans le calcul de cette cotisation de 1,50 % à la charge de l'employeur.

## **Article 12 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 13 | Date d'effet, durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> avril 2023 pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

## **Article 14 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

*Fait à Paris, le 17 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3253 | Convention collective nationale

IDCC : 1543 | **BOYAUDERIE**

Brochure n° 3125 | Convention collective nationale

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

### **Accord du 18 janvier 2023**

relatif aux salaires minimaux conventionnels à compter du 1<sup>er</sup> février 2023

NOR : ASET2350232M

IDCC : 1543, 1586

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

**FICT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 18 janvier 2023 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels signé le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Dans un contexte d'inflation élevée, de volonté de retrouver de l'attractivité et malgré l'inquiétude des dirigeants sur les perspectives d'activité et de rentabilité des entreprises, les partenaires sociaux se sont entendus sur un compromis équilibré qui revalorise les salaires minimaux conventionnels au 1<sup>er</sup> février 2023 en répondant à deux priorités :

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

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minimaux conventionnels au 1<sup>er</sup> février 2023**

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2023 :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minima mensuels garantis (151,67 heures) « base 35 heures »
Niveau I	125	1 721,4
	130	1 726,5
	135	1 731,6
	140	1 737,7
Niveau II	145	1 742,8
	150	1 747,9
	155	1 753,0
	160	1 764,2
	165	1 784,6
Niveau III	170	1 809,0
	175	1 841,6
	180	1 873,1
	185	1 905,7
	190	1 936,2
	195	1 969,8
Niveau IV	200	2 019,7
	205	2 040,1
	210	2 061,5
	215	2 084,9
	220	2 114,4
	225	2 150,0
Niveau V	230	2 185,6
	235	2 221,3
	240	2 257,9
	245	2 292,5
	250	2 327,1
	255	2 363,8

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
Niveau VI	260	2 401,5
	265	2 437,1
	270	2 474,8
	275	2 511,4
	280	2 548,1
	285	2 582,7
	290	2 621,4
	295	2 657,0
Niveau VII	300	2 693,6
	305	2 729,3
	310	2 765,9
	315	2 803,6
	320	2 840,2
	325	2 876,9
	330	2 910,5
	335	2 949,1
	340	2 984,8
	345	3 022,4
Niveau VIII	350	3 211,8
Niveau IX	400	3 465,3
Niveau X	600	4 862,0
	700	5 590,9

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

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

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

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

## Article 3 | *Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la

branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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

#### **Article 4 | Clause de rendez-vous**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2023 afin d'étudier l'opportunité de réévaluer à la hausse les salaires minimaux conventionnels.

#### **Article 5 | Champ et durée d'application**

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

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 6 | Force normative**

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

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

#### **Article 7 | Dépôt, extension et publicité**

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

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

#### **Article 8 | Modalités d'application**

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

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

*Fait à Paris, le 18 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

**Accord du 4 novembre 2022**

relatif au barème d'indemnités de petits déplacements des ouvriers  
(Drôme-Ardèche)

NOR : ASET2350223M

IDCC : 1596, 1597

---

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

**FBTPDA ;**  
**CAPEB 26 ;**  
**CAPEB 07 ;**  
**SCOP BTP Rhône Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UI CFDT ;**  
**UID CGT ;**  
**UID CGT-FO ;**  
**UID Unsa,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre I du titre VIII des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et d'autre part les ouvriers du



bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

## Article 2

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 des conventions collectives nationales précitées le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- l'indemnité de repas est portée à : 11 € ;
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

*(Voir page suivante.)*

Indemnités de frais de transport						Indemnités de trajet					
Zone 1a 0 à 5 km	Zone 1b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km	Zone 1a 0 à 5 km	Zone 1b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km
1,81 €	3,08 €	5,84 €	9,40 €	13,20 €	16,83 €	0,77 €	1,39 €	2,83 €	4,11 €	5,59 €	6,85 €

*(Voir page suivante.)*

### Article 3

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 4

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, il sera transmis pour information à la DDETS de la Drôme et à la DDETSPP de l'Ardèche et remis aux secrétariats greffes des conseils des prud'hommes de Valence et Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et Aubenas pour l'Ardèche.

### Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2023 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

*Fait à Valence, le 4 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE  
ET DU VITRAIL**

## **Accord du 16 décembre 2022**

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350237M

IDCC : 1821

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

**FCV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CFE-CGC Chimie,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) ont conclu le 30 mars 2022 un accord relatif aux salaires minima conventionnels applicables rétroactivement au 1<sup>er</sup> mars 2022.

Une accélération de l'inflation et une augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2022 les ont conduits à conclure un nouvel accord relatif salaires minima conventionnels le 7 juillet 2022.

À la suite aux demandes des organisations syndicales de réouverture des négociations dans un contexte exceptionnel 2022 d'inflation et d'augmentations du Smic, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'est réunie le 9 novembre et le 13 décembre 2022.

Les parties disposaient des informations issues du bilan social 2021 présenté le 18 octobre 2022 ainsi que des éléments de contexte de la branche.

Elles ont relevé une augmentation sensible des prix des matières premières qui impacte les entreprises. Par ailleurs, la fabrication du verre et du cristal étant énérgo-intensive, les entreprises de la branche subissent particulièrement la crise de l'énergie actuelle alors qu'elles doivent dans le même temps réaliser des investissements en vue de limiter leur impact environnemental.

Les parties ont également relevé un contexte d'inflation élevée, de fortes attentes des salariés en termes de pouvoir d'achat ainsi qu'une pénurie sensible de main d'œuvre.

Si elles se sont données comme priorité d'instaurer rapidement de nouveaux écarts significatifs entre les coefficients, les parties se sont entendus sur un compromis équilibré qui revalorise immédiatement les salaires minimaux conventionnels.

Les parties conviennent que cette négociation tient lieu de négociation annuelle sur les salaires pour l'année 2023 pour autant les accessoires de rémunération prévus par la convention collective feront l'objet d'une négociation distinct à compter de mars 2023.

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

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B (Industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

## Article 2 | Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

La valeur du salaires minima garantis au coefficient 115 est fixée à 1707,81 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels, par rapport à la grille établie par accord du 7 juillet 2022, les revalorisations suivantes :

- + 3,4 % pour les coefficients 100 à 190 ;
- + 2,8 % pour les coefficients 205 à 295 ;
- + 2 % pour les coefficients 315 et suivant.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel en euros	Coefficient	SMG mensuel en euros
100	1 702,19		
115	1 707,81	275	2 330,07
125	1 713,41	290	2 479,45
135	1 723,30	295	2 523,89
145	1 735,07	315	2 675,40
155	1 750,91	330	2 957,39
160	1 757,92	345	3 436,18
175	1 789,50	385	3 508,21
190	1 820,53	440	3 743,44
205	1 837,52	490	4 170,54
220	1 868,59	550	4 644,88
230	1 889,28	660	5 427,97
245	2 031,30	770	6 210,97
260	2 180,68	880	6 994,03

Les parties signataires ont pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail. Elles rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

### **Article 3 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4 | Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2022.

### **Article 5 | Publication. Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 6 | Dénonciation. Révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

*Fait à Paris, le 16 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 13 janvier 2023**  
relatif à la grille de salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350230M

IDCC : 1978

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

**PRODAF ;**

**SNPCC ;**

**FFAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**Unsa FCS,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Vu l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

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

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 11 janvier 2023, sont convenus des dispositions suivantes :

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

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 C de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

## Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 740 €
	2	120	1 750 €
	3	130	1 760 €
II	1	210	1 770 €
	2	220	1 780 €
	3	230	1 790 €
III	1	310	1 800 €
	2	320	1 810 €
	3	330	1 820 €
IV	1	410	1 850 €
	2	420	1 890 €
	3	430	1 930 €
V	1	510	2 025 €
	2	520	2 135 €
	3	530	2 250 €
VI	1	610	2 365 €
	2	620	2 535 €
	3	630	2 785 €
VII	1	710	3 500 €
	2	720	3 680 €
	3	730	3 860 €

Ces montants sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

## Article 3 | Conditions d'application

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

## Article 4 | Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.



En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;
- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la branche ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord de salaires.

#### **Article 6 | Engagement**

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2023, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

#### **Article 7 | Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord. Dépôt, publicité, extension**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de parution au *JO* de son arrêté d'extension.

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

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 13 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 3 du 14 décembre 2022**

à l'accord du 16 novembre 2020  
relatif à la transposition du « Ségur de la santé »

NOR : ASET2350242M

IDCC : 2264

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

**SYNERPA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD ;**

**FSPSS FO ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés pour personnes âgées à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'outre-mer et tels que nommés ci-après dans la nomenclature des activités économiques qui n'étaient initialement pas visés par le Ségur de la santé :

■ 87.30 A : hébergement social pour personnes âgées.

Et plus particulièrement :

Cet avenant est pris en application de l'accord du 16 novembre 2020 qui prévoyait en cas d'élargissement à d'autres secteurs, l'extension de son champ d'application. Depuis, la liste initialement concernée a été étendue à certaines activités, selon des modalités particulières définies par les pouvoirs publics :

- résidences autonomie avec forfait soins ;
- accueils de jour autonomes pour personnes âgées ou accueils de jour exercés par l'Ehpad ;
- PUV avec ou sans forfait soins.

**Article 2 | Bénéficiaires**

La revalorisation mensuelle « Ségur » pour les salariés relevant de ce champ s'élève à 206 € bruts par mois pour un salarié à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021.

Cette revalorisation mensuelle s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Elle donnera lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire dénommée « Revalorisation salariale Ségur ».

Elle concerne les personnels ci-dessus définis quel que soit leur statut (CDD, CDI) et leur durée de travail (temps plein, temps partiel). Si la liste des professionnels concernés venait à nouveau à être révisée, ils seraient réintégrés dans le dispositif selon les modalités définies par les pouvoirs publics.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la revalorisation mensuelle « Ségur » sera calculé *pro rata temporis* selon l'horaire contractuel, hors heures complémentaires, constaté lors de chacun des mois couverts par la période de versement de la revalorisation salariale « Ségur ».

Elle s'ajoute à la rémunération effective du salarié, cette dernière correspondant *a minima* à un montant égal au Smic.

La revalorisation salariale « Ségur » s'ajoute aux minima conventionnels sans possibilité de dérogation défavorable par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Elle ne pourra pas entraîner une baisse de rémunération de quelque nature que ce soit.

La revalorisation mensuelle « Ségur » fera partie du taux horaire servant au calcul des différentes majorations ou indemnités assises sur le taux horaire du salarié prévues par l'annexe de la convention collective du 18 avril 2002 (notamment travail de nuit et astreintes) et du taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et des heures complémentaires.

### **Article 3 | Conditions d'octroi**

Les versements de ces revalorisations aux salariés concernés sont conditionnés à leur financement par les pouvoirs publics et ne pourront donc intervenir qu'une fois ces financements attribués aux établissements concernés.

### **Article 4 | Durée et entrée en application de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions visées aux articles L. 2261-7, L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord prend effet à la date du versement effectif des financements publics prévu par la disposition législative ou réglementaire de la mesure de revalorisation salariale « Ségur », dans les conditions qu'elle prévoira, incluant la rétroactivité à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021 pour les personnels concernés réglementairement du champ d'activité visé à l'article 1<sup>er</sup>.

### **Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord s'applique sans dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 6 | Extension**

L'extension de l'accord sera demandée par la partie la plus diligente dans les délais prévus à l'article L. 2232-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 14 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : 2543 | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,  
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS  
FONCIERS**

### **Avenant du 9 décembre 2022**

à l'accord relatif à la mise en place d'un régime frais de santé  
et portant sur les prestations en santé

NOR : ASET2350239M

IDCC : 2543

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

**UNGE ;**

**FENIGS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNAPTAU,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des métiers du géomètre ont souhaité améliorer les garanties optiques sur les verres et en particulier sur les verres complexes et très complexes afin d'homogénéiser le taux de couverture.

Les garanties sont modifiées conformément aux tableaux figurant à l'article 2 qui remplacent les précédents tableaux de garantie fixés par l'avenant du 18 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé.

### **Article 1<sup>er</sup> | Règles conventionnelles**

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543).

### **Article 2 | Tableaux des garanties pour la convention collective IDCC 2543**

Les remboursements interviennent en complément des remboursements de la sécurité sociale, dès lors qu'elle intervient. Sauf pour les garanties exprimées en % des dépenses effec-

tives (DE), qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale et sauf pour les forfaits verres et montures qui s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

	Régime conventionnel	Régime surcomplémentaire
<b>HOSPITALISATION <sup>(1)</sup> - En établissement conventionné ou non</b>		
Frais de séjour		
- En établissement conventionné	100 % DE	100 % DE
- En établissement non conventionné	100 % DE	100 % DE
Honoraires :		
- Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % DE	100 % DE
- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 100 % BR	TM + 100 % BR
- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	85 % DE avec au minimum le TM et un maximum de TM + 100% BR	85 % DE avec au minimum le TM et un maximum de TM + 100% BR
Forfait journalier hospitalier <sup>(2)</sup> - Non remboursé par la SS – sans limitation de durée	100 % DE	100 % DE
Chambre particulière <sup>(3)</sup> - Non remboursé par la SS		
- Y compris la maternité – Par jour ou par nuitée	80 €	80 €
- Frais d'accompagnant <sup>(3)</sup> - Non remboursé par la SS		
- Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans – Par nuitée	80 €	80 €
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques - limitée au montant de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur	100 % DE	100 % DE
Allocation maternité ou adoption plénière – Par enfant	10 % PMSS	15 % PMSS
<b>DENTAIRE</b>		
SOINS ET PROTHÈSES « 100 % SANTÉ ** »		
À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.	Sans reste à payer (5)	Sans reste à payer (5)
SOINS		
- Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
- Parodontologie non remboursée par la SS - Par an et par bénéficiaire	4 % PMSS	6 % PMSS
PROTHÈSES AUTRE QUE « 100 % SANTÉ ** »		
- Prothèses dentaires à tarifs libres et modérés remboursées par la Sécurité sociale (couronnes transitoires, inlay-cores, couronnes définitives, bridges et inters de bridges, prothèses amovibles ou réparations) Dans la limite de 2 859 € /an/bénéficiaire (125% BR – SS)	TM + 270 % BR	TM + 430 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale : couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes), réparations sur prothèses fixes. Dans la limite de 2 859 € par an et par bénéficiaire	270 € par acte	430 € par acte

IMPLANTS (implant + pilier implantaire) – Par an et par bénéficiaire	20 % PMSS	40 % PMSS
ORTHODONTIE - Remboursée ou non par la SS Par semestre de traitement et par bénéficiaire. Dans la limite de 1525 € /an /bénéficiaire au-delà du plafond, pour les prestations remboursées, TM + 25 % BR	150 % BR	300 % BR
<b>OPTIQUE <sup>(7)</sup> - Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16<sup>ème</sup> anniversaire (hors situation médicale particulière définie dans les Conditions Générales)</b>		
ÉQUIPEMENT « 100 % SANTÉ ** » - Classe A***	Sans reste à payer <sup>(6)</sup>	Sans reste à payer <sup>(6)</sup>
- Y compris prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	Sans reste à payer <sup>(6)</sup>	Sans reste à payer <sup>(6)</sup>
- Y compris supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	Sans reste à payer <sup>(6)</sup>	Sans reste à payer <sup>(6)</sup>
ÉQUIPEMENT AUTRE QUE « 100 % SANTÉ ** » - Classe B*** <sup>(8)</sup> Maximum 100 € y compris remboursement de la SS pour la monture		
- Par verre simple - par bénéficiaire *****	70 €	110 €
- Par verre complexe - par bénéficiaire *****	180 €	220 €
- Par verre très complexe - par bénéficiaire *****	200 €	320 €
- Par monture de lunettes - par bénéficiaire *****	100 €	100 €
PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES PORTANT SUR UN ÉQUIPEMENT OPTIQUE DE CLASSE A OU B <sup>(9)</sup> - dans la limite des PLV	100 % BR	100 % BR
LENTILLES		
Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - Par an par bénéficiaire	4 % PMSS avec un minimum TM pour les prestations remboursées	5 % PMSS avec un minimum TM pour les prestations remboursées
CHIRURGIE OPTIQUE RÉFRACTIVE – Par œil	11 % PMSS	22 % PMSS
<b>AIDES AUDITIVES OU ÉQUIPEMENT- Par oreille</b>		
Nature des actes indemnisés jusqu'au 31/12/2020		
Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - Par an et par bénéficiaire (forfait limité à 2 prothèses par an et par bénéficiaire) - avec minimum de 100 % TM	30 % PMSS	40 % PMSS
Nature des actes indemnisés à compter du 01/01/2021 Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
ÉQUIPEMENT « 100 % SANTÉ ** » - Classe I****	Sans reste à payer <sup>(6)</sup>	Sans reste à payer <sup>(6)</sup>
ÉQUIPEMENT AUTRE QUE « 100 % SANTÉ ** » - Classe II**** Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale - Par bénéficiaire - avec minimum de 100 % TM	30 % PMSS	40 % PMSS
ACCESSOIRES ET FOURNITURES	100 % TM	100 % TM
<b>SOINS COURANTS - Auprès d'un professionnel conventionné ou non</b>		

SOINS COURANTS - Auprès d'un professionnel conventionné ou non		
HONORAIRES MÉDICAUX		
Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste ou un spécialiste :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Non Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Actes techniques médicaux :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Non Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques - limitée au montant de la participation forfaitaire réglementaire en vigueur.	100 % DE	100 % DE
Actes d'imagerie médicale :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
- Non Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
HONORAIRES PARAMÉDICAUX		
Auxiliaires médicaux	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
MATÉRIEL MÉDICAL		
Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	TM + 65 % BR	TM + 215 % BR
FRAIS DE TRANSPORT SANITAIRE		
Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR <sup>(4)</sup>	100 % TM	100 % TM
CURES THERMALES - Remboursées par la SS		
Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, forfait transport et hébergement thermal - Forfait global annuel par bénéficiaire	125 €	305 €
MÉDICAMENTS		
- Médicaments remboursés à 65 %	100 % TM	100 % TM
- Médicaments remboursés à 30 %	100 % TM	100 % TM
- Médicaments remboursés à 15 %	100 % TM	100 % TM
- Contraception non remboursée par la Sécurité sociale - Par an et par bénéficiaire. Sur prescription médicale.	1,5 % PMSS	2,5 % PMSS
MÉDECINE ADDITIONNELLE ET DE PRÉVENTION		
Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel - Non remboursée par la Sécurité sociale		
Acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mézière, microkinésie, nutritionniste,	30 €	
ostéopathie, pédicure - podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie - Par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 8 séances par an.		45 €
ACTES DE PRÉVENTION REMBOURSÉS PAR LA SS	100 % TM	100 % TM
SERVICES		
Assistance	Incluse	Incluse
Tiers-Payant	Prévus	Prévus

**BR** = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.

**DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale.

**TM** = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

**PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2020 : 3 428 €). **SS** = Sécurité sociale.

\* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site [annuaire.sante.ameli.fr](http://annuaire.sante.ameli.fr) est à la disposition de tous.\*\* Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés. \*\*\* Voir la liste réglementaire des options des listes A et des listes B dans les Conditions générales. \*\*\*\* Voir la liste réglementaire des options des listes I et des listes II dans les Conditions générales. \*\*\*\*\* Y compris le remboursement de la Sécurité sociale. \*\*\*\*\* La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité. (2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour. (4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier. (5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales. (6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales. (7) Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage. La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1er élément de l'équipement (monture ou verres). L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R.165-1 du Code de la sécurité sociale.

(8) Verre simple : verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

(8) Verre complexe : verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie, verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries,

(8) Verre complexe : verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre - 4,00 et + 4,00 dioptries, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

(8) Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre - 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à - 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie, verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

(9) Suppléments pour verres de classe A ou B (prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les - de 6 ans, système antiphtisie, verres iséconiques); Prestation d'adaptation des verres par l'opticien (verres de classe A ou B); Supplément pour verres avec filtre.



### **Article 3 | Dispositions spécifiques TPE**

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

### **Article 4 | Durée de l'accord, publicité, dépôt, extension, révision, dénonciation.**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 9 décembre 2022 jusqu'au 16 décembre 2022 inclus.

*Fait à Paris, le 9 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 8 décembre 2022**  
relatif aux instances paritaires

NOR : ASET2350222M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC-FO ;**

**SNFOCOS ;**

**SNPDOS CFDT,**

d'autre part.

**Préambule**

La parution des arrêtés de représentativité sur les trois champs conventionnels pour le cycle 2021-2024 (arrêté du 22 novembre 2021 relatif au personnel des organismes de sécurité sociale n° 0218 ; arrêté du 2 août 2022 relatif aux agents de direction n° 3232 ; arrêté du 22 novembre 2021 relatif aux praticiens conseils n° 2603) acte une évolution portant sur le nombre d'organisations syndicales représentatives au sein du régime général.

Parallèlement, la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie a intégré formellement le régime général depuis la parution du décret du 2 juillet 2022 relatif à la mise en œuvre de la cinquième branche du régime général de la sécurité sociale relative à l'autonomie.

Afin d'intégrer ces évolutions et de permettre un exercice du dialogue social national dans les conditions requises sur la durée, une mise à jour des dispositions conventionnelles existantes est apparue nécessaire.

À cet égard, les partenaires sociaux ont convenu d'une révision de la composition des collèges des instances paritaires communes aux trois champs du régime général à savoir :

- la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale ;
- la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale ;
- la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

La méthode de révision décidée par les signataires distingue les instances délibératives nécessitant une refonte de la composition des collèges et les instances non délibératives appelant à une clarification en opportunité dans un but de lisibilité.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes :

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

Les dispositions du protocole d'accord portant adaptation de diverses dispositions conventionnelles relatives aux instances paritaires signé le 8 décembre 2022 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

### **Article 2**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

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

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

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

*Fait à Montreuil, le 8 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 11 juillet 2022**  
relatif au travail à distance

NOR : ASET2350219M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SGPCOSS CFE ;**

**SNPDOS CFTD,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les technologies de l'information et de la communication offrent désormais des possibilités d'organisation du travail selon des modalités diversifiées, et notamment le télétravail.

Au sein de la politique RSE institutionnelle, le déploiement du travail à distance constitue un levier visant à favoriser la qualité de vie au travail des salariés et la bonne articulation des temps professionnel et personnel. Il peut être source, dans le cadre d'une démarche managériale et organisationnelle adaptée, de développement de l'autonomie des salariés.

Le 26 novembre 2020, les organisations patronales et syndicales ont conclu un accord national interprofessionnel « pour une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Un accord national a été conclu le 28 novembre 2017 au sein du régime général de la sécurité sociale, après un premier accord national du 4 mars 2014.

Sur la base d'un bilan de l'application de ce texte, et de l'expérience acquise durant la crise sanitaire, une nouvelle négociation a été engagée qui a conduit à l'adoption des dispositions qui suivent.

Les parties signataires ont ainsi souhaité définir un cadre national de mise en œuvre du travail à distance dans le régime général de sécurité sociale, qui sécurise les relations de travail dans les organismes. Le présent accord définit le socle commun applicable à l'ensemble des organismes du régime général et constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social local. Il doit servir de référence à la négociation locale en vue de favoriser le développement du télétravail,

quand bien même les modalités peuvent être adaptées par chaque organisme compte tenu de son contexte et de son projet d'organisation propre.

Le travail à distance répond à différents enjeux devant être conciliés dans la recherche d'un équilibre en vue de garantir :

- le maintien de la qualité du service rendu à nos bénéficiaires, et la continuité de service ;
- la souplesse d'organisation permettant d'améliorer la qualité de vie au travail grâce à des meilleures conditions de travail et à une bonne articulation des temps de vie, contribuant ainsi à la motivation des salariés ;
- la préservation du lien de chaque salarié avec l'organisme et le collectif de travail afin d'éviter tout phénomène d'isolement et la perte de sens au travail.

Le télétravail constitue un vecteur d'attractivité, et de fidélisation des salariés. Son développement concourt en outre aux objectifs de réduction des impacts environnementaux du régime général visés notamment par le référentiel RSO institutionnel.

Les signataires du présent accord rappellent que les conditions d'exercice de son activité professionnelle par le télétravailleur doivent s'inscrire dans le respect du droit à la déconnexion édicté par le code du travail et applicable en particulier aux salariés en télétravail.

En conséquence, les parties signataires sont convenues de l'application de ce protocole sur le champ conventionnel des praticiens conseils.

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif au travail à distance signé le 11 juillet 2022 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

## **Article 2**

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date d'agrément.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Le présent accord ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 11 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 19 décembre 2022**  
relatif aux négociations annuelles obligatoires (NAO)

NOR : ASET2350246M

IDCC : 2770

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

**SNEP ;**

**UPFI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SFA CGT ;**

**SNAM CGT ;**

**SNM FO ;**

**FEC-FO ;**

**FCCS CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**SNAPSA CFE-CGC ;**

**SNELD CGC ;**

**SNPEP FO ;**

**SNACOPVA CFE-CGC,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2021, qui se sont déroulées les 2, 13 et 19 décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche ont arrêté les modalités suivantes.

**Article 1<sup>er</sup> | Augmentation des salaires**

Les partenaires sociaux conviennent que les salaires minima annuels et mensuels sont augmentés de 6 % pour les salariés permanents de niveaux I, II et III, de 4,5 % pour les salariés de niveaux IV et de 3 % pour tous les salariés relevant des annexes 1 (hors niveaux I, II, III et IV), 2 et 3 et sont définis comme suit :

**1. Salaires minima conventionnels applicables aux salariés permanents**

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 6 % pour les salariés permanents de niveaux I, II et III, de 4,5 % pour les permanents de niveaux IV et de 3 % pour les permanents de niveaux V à IX relevant de l'annexe 1 de la convention collective nationale de l'édition phonographique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et sont fixés comme suit :

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
I	21 523,83 €	1 721,91 €
II	21 523,83 €	1 721,91 €
III	21 523,83 €	1 721,91 €
IV	22 655,21 €	1 812,42 €
V	24 052,17 €	1 924,17 €
VI	27 012,52 €	2 161,00 €
VII	33 103,81 €	2 648,31 €
VIII	41 102,28 €	3 288,18 €
IX	50 865,39 €	4 069,23 €

## 2. Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes interprètes

À compter du 1<sup>er</sup> février 2023, les barèmes conventionnels de salaire minimum, applicables aux techniciens du spectacle (annexe 2) de niveau I et les musiciens (annexe 3) engagés dans le cadre d'un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article II.3.1 de la CCNEP sont augmentés de 4,5 %.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2023, les barèmes conventionnels des techniciens du spectacle (annexe 2) hors niveau I et les artistes interprètes (annexe 3) hors musiciens engagés pour des spectacles vivants promotionnels sont augmentés de 3 %.

Ces barèmes sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

## Article 2 | Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents, le barème de base de la prime d'ancienneté est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveaux de classification convention collective	Base prime d'ancienneté
I	1 076,19
II	1 182,76
III	1 294,35
IV	1 414,75
V	1 668,72

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

### **Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

### **Article 4 | Clause de rendez-vous**

Si, au cours de l'année 2023, l'indice des prix à la consommation Insee relatif aux ménages du 1<sup>er</sup> quintile de la distribution des niveaux de vie (ensemble hors tabac) augmente de plus de 4 % par rapport à son niveau constaté au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation de branche sur les salaires dans le mois suivant la demande adressée au secrétariat du paritarisme par la partie la plus diligente constatant la survenance de cet événement.

Le délai d'un mois ci-dessus est suspendu durant les mois de juillet et août 2023.

En tout état de cause, les partenaires sociaux conviennent de se réunir en juin 2023 pour envisager l'ouverture anticipée d'une nouvelle négociation de branche sur les salaires.

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

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les stipulations du présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1<sup>er</sup> février 2023 pour le 2 de l'article 1<sup>er</sup> et au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les autres stipulations, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

*Fait à Neuilly-sur-Seine, le 19 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe I Salariés relevant de l'annexe II de la convention collective nationale de l'édition phonographique

(Les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin.)

### Filière son

(En euros.)

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	2 <sup>e</sup> assistant son						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	1			142,98			
	2						
	3						
	4						
	Technicien des instruments/backliner						Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.
	1	171,58		171,58		148,69	
	2	146,40				126,97	
	3	131,54				113,24	
	4	124,67					
	Assistant son						
	1	176,16		176,16		148,69	
	2	149,83				126,97	
	3	134,97				113,24	
	4	128,10					
Niveau II.A	Programmeur musical						Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1	173,63		173,63		152,19	
	2	147,68				129,66	
	3	133,03				116,43	
	4	126,26					
	Régisseur son/technicien son						
	1	186,03		173,63		163,47	
	2	157,83				138,67	
	3	142,05				125,15	
	4	135,29					

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	Monteur son						
	1			173,63			
	2						
	3						
	4						
	Sonorisateur						
	1		160,09		160,09	163,47	
	2		136,41			138,67	
	3		122,88			125,15	
	4		116,11				
	Preneur de son/OPS						
	1	217,59		217,59		169,12	
	2	184,91				144,30	
	3	166,85				129,66	
	4	157,83					
	Niveau II.B	Illustrateur sonore					
1		193,92		193,92			
2		164,59					
3		148,81					
4		140,92					
Perchman-perchiste							
1				216,45			
2							
3							
4							
1 <sup>er</sup> assistant son							
1				216,45			
2							
3							
4							
Bruiteur							
1			258,17				
2							
3							
4							

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	Mixeur						
	1	258,17		258,17		245,78	
	2	219,84				208,56	
	3	197,30				188,28	
	4	191,66					
Niveau III	Ingénieur du son						
	1	308,91		308,91		257,05	
	2	262,68				218,71	
	3	236,76				196,16	
	4	224,35					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>							

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	Assistant : cadreur/cameraman/OPV[*]						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	1			176,16			
	2						
	3						
	4						Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.
	Chauffeur de salle						
	1			137,26			
	2						
	3						Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	4						
	Rédacteur						
	1	137,26					
	2	116,67					
	3	105,23					
	4	99,53					
	2 <sup>e</sup> assistant OPV						
	1			176,16			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope						
	1			166,99			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur magnétoscope ralenti						
	1			166,99			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur projectionniste						
	1					152,14	
	2					129,16	

Niveaux	Filière image gra- phisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	3					114,65	
	4						
	Opérateur prompteur						
	1			166,99		152,14	
	2					129,16	
	3					116,02	
	4						
	Opérateur régie vidéo						
	1			166,99			
	2						
	3						
	4						
	Opérateur synthétiseur						
	1			166,99			
	2						
	3						
	4						
	Animateur (vidéogramme d'animation)						
	1			142,98			
	2						
	3						
	4						
Niveau II.A	Photographe						
	1	172,49		172,49		172,49	
	2	146,56				146,56	
	3	132,46				131,90	
	4	125,15					
	Présentateur						
	1		196,16		196,16	186,03	
	2		166,85			157,83	
	3		149,95			142,05	
	4		142,05				
	Illustrateur						
	1	172,49		172,49			
	2	146,56					

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	3	131,90					
	4	125,15					
	Technicien vidéo						
	1			224,35			
	2						
	3						
	4						
	1 <sup>er</sup> assistant OPV						
	1			237,88			
	2						
Niveau II.B	3						
	4						
	Cadreur/Cameraman/OPV						
	1		278,45	278,45			
	2		236,76				
	3		213,08				
	4		202,93				
	Chef OPV						
	1		322,44	322,44			
	2		273,95				
Niveau III	3		246,90				
	4		234,50				
	Ingénieur de la vision						
	1			322,44			
	2						
	3						
	4						
	Directeur de la photo						
	1		449,83	449,83			
	2		382,18				
3		343,86					
4		326,94					

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		

[\*] L'assistant cadreur/caméraman/OPV ne peut être employé pour le vidéo clip.  
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».  
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».  
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».  
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

## Filière réalisation

(En euros.)

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	captation		
Niveau I	Conseiller technique à la réalisation						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	1			261,93		152,13	
	2					129,25	
	3					116,67	
	4						
Niveau II.A	2 <sup>e</sup> assistant réalisateur						Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1			195,05			
	2						
	3						
	4						
	Assistant réalisateur						
	1	217,59		217,59			
	2	184,91					
	3	166,85					
	4	157,83					
Niveau II.B	Script						
	1			235,63			
	2						
	3						
	4						
	1 <sup>er</sup> assistant réalisateur						
	1			235,63			
2							

Niveaux	Filière réali- sation	Phonogramme		Videogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	captation		
	3						
	4						
	Réalisateur artistique						
	1	202,93				202,93	
	2	172,49				172,49	
	3	155,58				155,58	
	4	147,68					
Niveau III	Réalisateur						
	1			259,30			
	2						
	3						
	4						
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>							



Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	Aide de plateau/Assistant de plateau						Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	1			137,26		131,54	
	2					112,10	
	3					100,65	
	4						
Niveau II.A	Régisseur adjoint						Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.  Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1	173,76		173,63		152,19	
	2	147,68				129,66	
	3	133,03				116,11	
	4	126,26					
	Régisseur						
	1	201,81		201,81		169,12	
	2	171,36				144,30	
	3	154,45				129,66	
	4	146,56					
	Régisseur de plateau/Chef de plateau						
	1		173,63	173,63		163,47	
	2		147,68			138,67	
	3		133,03			125,15	
	4		126,26				
Niveau II.B	Régisseur général						
	1	235,63		235,63		225,49	
	2	200,69				191,66	
	3	180,39				172,49	
	4	171,36					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>							

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	Secrétaire de production						Complements de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	1			154,41			
	2						
	3						
	4						
	Conseiller artistique de production						Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.
	1	154,41		154,41		141,84	
	2	131,54				120,11	
	3	117,80				108,66	
	4	112,10					
	Assistant du directeur de la distribution artistique						
	1			137,26			
	2						
	3						
	4						
	Assistant de production						
	1			176,16			
	2						
	3						
	4						
	Assistant monteur/Monteur adjoint						
	1			173,63			
	2						
	3						
	4						
	Assistant de post-production						Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1			152,19			
	2						
3							
4							

Niveaux	Filière pro- duc- tion post pro- duc- tion	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II.A	Répétiteur						
	1	157,83		157,83		132,38	
	2	134,16				112,52	
	3	120,63				101,49	
	4	115,00					
	Traducteur/Interprète						
	1	160,09		160,09		145,44	
	2	136,37				124,01	
	3	122,88				111,61	
	4	116,11					
	Copiste						
	1	160,06					
	2	136,41					
	3	122,88					
	4	116,11					
	Monteur <sup>[*]</sup>						
	1			228,86			
	2						
	3						
	4						
Niveau II.B	Coordinateur d'écriture (script éditeur)						
	1			215,34			
	2						
	3						
	4						
	Documentaliste/Iconographe						
	1	205,18		205,20			
	2	174,76					
	3	156,70					
	4	148,81					
	Directeur de la distribution artistique						
	1			188,28			
	2						

Niveaux	Filière pro- duc- tion post pro- duc- tion	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	3						
	4						
	Chargé de production						
	1	235,63				157,83	
	2	200,69				134,16	
	3	180,39				120,63	
	4	171,36					
	Chef monteur						
	1			279,59			
	2						
	3						
	4						
	Monteur truquiste/Truquiste						
	1			240,14			
	2						
	3						
	4						
Niveau II.B	Directeur artistique de production						
	1	279,59		279,59		180,39	
	2	237,88				153,33	
	3	214,21				137,54	
	4	202,93					
	Coordinateur/directeur musical						
	1	279,59		279,59		180,39	
	2	237,88				153,33	
	3	214,21				137,54	
	4	202,93					
	Administrateur de production						
	1			215,34			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière pro- duc- tion post pro- duc- tion	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau III	Directeur de production						
	1			391,20			
	2						
	3						
	4						
	Directeur de post prod/Chargé de post prod						
	1			322,44			
	2						
	3						
	4						

[\*] Pour les vidéos clips, peut être employé si l’emploi de chef monteur est pourvu.

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Niveaux	Filière ma- quil- lage coif- fure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	Assistant du styliste						<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	1	151,63		149,83		136,11	
	2	126,97				115,52	
	3	114,38				104,08	
	4	108,66					
	Maquilleur						
	1	176,16		176,16		168,14	
	2	149,83				142,98	
	3	134,97				128,10	
	4	128,10					
	Coiffeur						
	1	176,16		176,16		168,14	
	2	149,83				142,98	
	3	134,97				128,10	
	4	128,10					
	Habilleur						
	1			157,85		146,40	
	2					124,67	
	3					112,10	
	4						
	Costumier						
	1	176,16		176,16		228,77	
	2	158,99				194,45	
	3	142,98				175,01	
	4	136,11					
Niveau II.A	Coiffeur perruquier						
	1			216,45			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière ma- quill- age coif- fure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	Chef costumier						
	1			217,59			
	2						
	3						
	4						
	Styliste						
	1	195,05		195,05		167,89	
	2	165,73				143,18	
	3	148,81				128,53	
	4	142,05					
	Chef coiffeur/Chef coiffeur perruquier						
	1			216,45			
	2						
	3						
	4						
	Chef maquilleur/Chef maquilleur posticheur						
	1			216,45			
	2						
	3						
	4						
	Concepteur maquillage						
	1			216,45			
	2						
	3						
	4						
	Concepteur coiffure						
	1			216,45			
	2						
	3						
	4						

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Niveaux	Filiere lu- miere	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	captation		
Niveau II.A	Technicien lumière						<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	1				167,97	157,83	
	2					134,16	
	3					120,63	
	4						
	Electricien						
	1			197,30		169,12	
	2					144,30	
	3					129,66	
	4						
	Chef électricien						
	1			240,14		202,93	
	2					172,49	
	3					155,58	
	4						
	Eclairagiste						
	1				225,49	259,30	
	2					220,98	
	3					198,43	
	4						
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>							



Niveaux	Filière déco- ration machi- niste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	Assistant décorateur						<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	1			137,26			
	2						
	3						
	4						
	Assistant ensemblier						
	1			137,26			
	2						
	3						
	4						
	Technicien de plateau						
	1		137,26	137,26		140,69	
	2		116,67			120,11	
	3		105,23			107,52	
	4		99,53				
	Constructeur						
	1			149,83			
	2						
	3						
	4						
Accrocheur rigger							
1		149,83	149,83		140,69		
2		126,97			120,11		
3		114,38			107,52		
4		108,66					
Niveau II.A	Sculpteur décorateur						
	1			172,49			
	2						
	3						
	4						
	Machiniste						
	1			197,30		157,83	
2					134,16		

Niveaux	Filière déco- ration machi- niste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	3					120,63	
	4						
	Maquettiste staffeur						
	1			230,00			
	2						
	3						
	4						
	Staffeur						
	1			230,00			
	2						
	3						
	4						
	Menuisier						
	1			229,69			
	2						
	3						
	4						
	Tapissier						
	1			223,22			
	2						
	3						
	4						
	Accessoiriste						
	1			196,16			
	2						
	3						
	4						
	Conducteur de groupe/Groupman						
	1			214,21		214,21	
	2					182,64	
	3					163,47	
	4						
	Chef menuisier						
	1			272,83			
	2						
	3						

Niveaux	Filière déco- ration machi- niste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	4						
	Chef peintre						
	1			272,83			
	2						
	3						
	4						
	Chef staffeur						
	1			272,83			
	2						
	3						
	4						
	Peintre décorateur						
	1			204,06		178,14	
	2					151,06	
	3					136,40	
	4						
	Chef machiniste						
	1		240,14	240,14		202,93	
	2		204,06			172,49	
	3		183,75			155,53	
	4		174,76				
Niveau II.B	décorateur						
	1	262,68		262,68		236,76	
	2	223,22				201,81	
	3	200,69				181,52	
	4	190,54					
	Ensemblier						
	1			235,63			
	2						
	3						
	4						
Niveau III	Chef constructeur						
	1			311,16			
	2						
	3						

Niveaux	Filière déco- ration machi- niste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	4						
	Chef décorateur/Architecte décorateur						
	1			425,03			
	2						
	3						
	4						
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>							

## **Annexe II Salariés relevant de l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition phonographique**

(ci-après la convention collective)

### **I. Salariés relevant du titre II de l'annexe III de la convention collective**

a) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 190,30 euros ;

b) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 570,91 euros ;

c) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.3-1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 31,40 euros ;

d) L'article II.1.2.3-2.1 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

– 1<sup>re</sup> tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur :

Le salaire minimum est fixé à 304,32 € ;

– 2<sup>e</sup> tranche indivisible de vingt et une à quarante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 273,88 € ;

– 3<sup>e</sup> tranche indivisible de quarante et une à soixante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 243,45 € ;

– 4<sup>e</sup> tranche indivisible de soixante et une à quatre-vingt minutes :

Le salaire minimum est fixé à 213,02 € ;

– 5<sup>e</sup> tranche indivisible de quatre-vingt une à cent minutes :

Le salaire minimum est fixé à 182,59 € ;

– 6<sup>e</sup> tranche indivisible de cent une à cent vingt minutes et par tranche de vingt minutes suivante :

Le salaire minimum est fixé à 152,15 €. »

e) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 241,48 euros ;

f) L'article II.3.2 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article II.3.1 ci-dessus est de 87,94 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 137,54 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles. »

### **II. Salariés relevant du titre III de l'annexe III de la convention collective**

a) L'article III.2-1 tel qu'issu de l'accord du 30 juin 2022 est modifié comme suit :

« III.2-1 Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 70,79 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 35,40 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 70,79 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 35,39 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 35,40 €.

Soit au total un cachet de 176,97 € brut. Ce montant constitue le "Cachet de base". »

b) L'article III.2-2 tel qu'issu de l'accord du 30 juin 2022 est modifié comme suit :

**« III.2-2 Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées**

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 94,38 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 47,19 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 94,38 €, dont 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 47,19 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 47,19 €.

Soit au total un cachet de 235,96 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif. »

c) L'article III.4 tel qu'issu de l'accord du 30 juin 2022 est modifié comme suit :

**« III.4. Engagement à la journée**

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

**III. 4.1. Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs**

**III. 4.1.1. Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement**

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 83,75 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 83,75 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 41,88 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 83,75 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 41,88 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 41,87 €.

Soit au total un premier cachet de 83,75 € brut et un second de 209,39 € brut par jour.

### **III. 4.1.2. Journée comprenant trois séances d'enregistrement**

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 54,74 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 27,37 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 54,74 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 27,37 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 27,37 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 136,87 € brut par jour.

### **III. 4.2. Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs**

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 min au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 75,57 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 75,57 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 mn de musique est de 50 % de la RDS, soit 37,78 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 75,57 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 37,78 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 37,79 €.

Soit au total un premier cachet de 75,57 € brut et un second de 188,92 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article III.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois. »

a) L'article III.20 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article III du présent titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article II.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 105,23 € de salaire

brut par représentation dans un magasin et de 142,98 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets. »



**Avenant n° 7 du 27 octobre 2022**  
à l'accord du 21 décembre 2015  
relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles

NOR : ASET2350247M

IDCC : 2770

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

**SNEP ;**

**UPFI ;**

**SMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SFA CGT ;**

**SNAM CGT ;**

**FCCS CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**SNACOPVA CFE-CGC,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Pour rappel, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 21 décembre 2015 afin de confier la rémunération complémentaire proportionnelle prévue par l'article III.24.3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) aux organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes (OGCP) jusqu'à la fin de l'année 2018, les organismes de gestion collective d'artistes interprètes (OGCA) compétentes dans le champ de la CCNEP n'ayant pas souhaité répondre favorablement à cette offre de gestion collective volontaire.

À défaut de réponses aux divers courriers qui ont été adressés par la suite par les partenaires sociaux aux mêmes OGCA, ce premier accord a fait l'objet de quatre avenants prolongeant le mandat confié aux OGCP entre début 2019 et fin 2021.

Toutefois, par un courrier du 27 octobre 2021 répondant à la dernière sollicitation des partenaires sociaux datée du 4 mars 2021, l'ADAMI a proposé de rouvrir les négociations avec ces derniers ainsi qu'avec les OGCP, en vue d'assurer la gestion des paiements de la rémunération prévue à l'article III.24.3 de la CCNEP.

Une réunion avec les partenaires sociaux, la SCPP, la SPPF et l'ADAMI a ainsi eu lieu le 6 décembre 2021, au cours de laquelle il a été décidé de prolonger de manière transitoire la gestion de la rémunération complémentaire proportionnelle par les OGCP pour une durée de six mois maximum, puis de quatre mois, afin de permettre à l'Adami d'effectuer les adaptations préalables à la reprise des règlements de cette rémunération.

Ces adaptations n'ayant pas pu être effectuées dans les délais précités, les partenaires sociaux conviennent de le prolonger de six mois maximum à compter de la signature du présent accord.

## Article unique

Le premier alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« Le présent accord a la nature juridique d'un texte complémentaire en ce sens qu'il ne modifie en rien les dispositions de l'accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2023 au plus tard, les conditions de mise en œuvre de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP relatif aux RCP ».

Le deuxième alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« À la suite de la réunion de négociation du 6 décembre 2021 entre les partenaires sociaux, les organismes de gestion collective de producteurs ainsi que l'Adami, et en vue de la mise en œuvre prochaine de l'article III.24.3 de l'annexe 3 de la CCNEP par cette dernière, il est convenu qu'elle assure la reprise des paiements des RCP aux artistes musiciens dans une période maximale de six mois à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022. Durant cette période et à défaut d'accord entre les organismes de gestion collective de producteurs et l'Adami dans le délai fixé au présent article, les RCP sont versées aux artistes musiciens par l'organisme de gestion collective de producteurs de phonogrammes compétente. »

La nature de cet accord ne rend pas nécessaire l'élaboration de dispositions spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés. Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2022, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

*Fait à Neuilly-sur-Seine, le 27 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3217 | **BRANCHE FERROVIAIRE**  
**(31 mai 2016)**

**Avenant du 20 décembre 2022**  
à l'accord du 6 décembre 2021  
relatif aux classifications et aux rémunérations

NOR : ASET2350250M

IDCC : 3217

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

**UTP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**Unsa ferroviaire,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux décident de revaloriser les montants des rémunérations minimales dans la branche ferroviaire dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte notamment l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance et l'inflation.

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

**Article 2 | Montant des rémunérations minimales brutes de branche**

Le présent article modifie l'article 12 de l'accord relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire du 6 décembre 2021 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

	À l'embauche	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté	18 ans d'ancienneté	21 ans d'ancienneté	24 ans d'ancienneté	27 ans d'ancienneté	30 ans d'ancienneté
Classe 1	21 031 €	21 347 €	21 667 €	21 992 €	22 322 €	22 657 €	22 996 €	23 341 €	23 691 €	24 047 €	24 406 €
Classe 2	21 559 €	21 882 €	22 211 €	22 544 €	22 882 €	23 225 €	23 574 €	23 927 €	24 286 €	24 650 €	25 020 €
Classe 3	23 215 €	23 563 €	23 917 €	24 275 €	24 640 €	25 009 €	25 384 €	25 765 €	26 152 €	26 544 €	26 942 €
Classe 4	24 892 €	25 265 €	25 644 €	26 029 €	26 419 €	26 815 €	27 218 €	27 626 €	28 040 €	28 467 €	28 888 €
Classe 5	27 210 €	27 618 €	28 033 €	28 453 €	28 880 €	29 313 €	29 753 €	30 199 €	30 652 €	31 112 €	31 578 €
Classe 6	32 170 €	32 652 €	33 142 €	33 639 €	34 144 €	34 656 €	35 176 €	35 704 €	36 239 €	36 783 €	37 334 €
Classe 7	38 736 €	39 317 €	39 907 €	40 505 €	41 113 €	41 730 €	42 356 €	42 991 €	43 636 €	44 290 €	44 955 €
Classe 8	48 256 €	48 980 €	49 714 €	50 460 €	51 217 €	51 985 €	52 765 €	53 556 €	54 360 €	55 175 €	56 003 €
Classe 9	62 652 €	63 591 €	64 545 €	65 513 €	66 496 €	67 494 €	68 506 €	69 534 €	70 577 €	71 635 €	72 710 €

### **Article 3 | Égalité de rémunération femmes/hommes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

### **Article 4 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5 | Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Article 6 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 7 | Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 20 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 11 juillet 2022**  
relatif au travail à distance

NOR : ASET2350218M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNADEO CFTC ;**

**SNPDOS CFDT ;**

**SNPDOSS CFE-CGC,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les technologies de l'information et de la communication offrent désormais des possibilités d'organisation du travail selon des modalités diversifiées, et notamment le télétravail.

Au sein de la politique RSE institutionnelle, le déploiement du travail à distance constitue un levier visant à favoriser la qualité de vie au travail des salariés et la bonne articulation des temps professionnel et personnel. Il peut être source, dans le cadre d'une démarche managériale et organisationnelle adaptée, de développement de l'autonomie des salariés.

Le 26 novembre 2020, les organisations patronales et syndicales ont conclu un accord national interprofessionnel « pour une mise en œuvre réussie du télétravail ».

Un accord national a été conclu le 28 novembre 2017 au sein du régime général de la sécurité sociale, après un premier accord national du 4 mars 2014.

Sur la base d'un bilan de l'application de ce texte, et de l'expérience acquise durant la crise sanitaire, une nouvelle négociation a été engagée qui a conduit à l'adoption des dispositions qui suivent.

Les parties signataires ont ainsi souhaité définir un cadre national de mise en œuvre du travail à distance dans le régime général de sécurité sociale, qui sécurise les relations de travail dans les organismes. Le présent accord définit le socle commun applicable à l'ensemble des orga-

nismes du Régime général et constitue le cadre dans lequel devra s'inscrire le dialogue social local. Il doit servir de référence à la négociation locale en vue de favoriser le développement du télétravail, quand bien même les modalités peuvent être adaptées par chaque organisme compte tenu de son contexte et de son projet d'organisation propre.

Le travail à distance répond à différents enjeux devant être conciliés dans la recherche d'un équilibre en vue de garantir :

- le maintien de la qualité du service rendu à nos bénéficiaires, et la continuité de service ;
- la souplesse d'organisation permettant d'améliorer la qualité de vie au travail grâce à des meilleures conditions de travail et à une bonne articulation des temps de vie, contribuant ainsi à la motivation des salariés ;
- la préservation du lien de chaque salarié avec l'organisme et le collectif de travail afin d'éviter tout phénomène d'isolement et la perte de sens au travail.

Le télétravail constitue un vecteur d'attractivité, et de fidélisation des salariés. Son développement concourt en outre aux objectifs de réduction des impacts environnementaux du régime général visés notamment par le référentiel RSO institutionnel.

Les signataires du présent accord rappellent que les conditions d'exercice de son activité professionnelle par le télétravailleur doivent s'inscrire dans le respect du droit à la déconnexion édicté par le code du travail et applicable en particulier aux salariés en télétravail.

En conséquence, les parties signataires sont convenues de l'application de ce protocole sur le champ conventionnel des agents de direction.

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif au travail à distance signé le 11 juillet 2022 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

## Article 2

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date d'agrément.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction. À l'issue du délai de 4 ans, il prendra ainsi fin de plein droit et cessera de produire tout effet.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Le présent accord ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 11 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 8 décembre 2022**  
relatif aux instances paritaires

NOR : ASET2350221M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC-FO ;**

**SNADEO CFTC ;**

**SNFOCOS ;**

**SNPDOS CFTD,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

La parution des arrêtés de représentativité sur les trois champs conventionnels pour le cycle 2021-2024 (arrêté du 22 novembre 2021 relatif au personnel des organismes de sécurité sociale n° 0218 ; arrêté du 2 août 2022 relatif aux agents de direction n° 3232 ; arrêté du 22 novembre 2021 relatif aux praticiens conseils n° 2603) acte une évolution portant sur le nombre d'organisations syndicales représentatives au sein du régime général.

Parallèlement, la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie a intégré formellement le régime général depuis la parution du décret du 2 juillet 2022 relatif à la mise en œuvre de la cinquième branche du régime général de la sécurité sociale relative à l'autonomie.

Afin d'intégrer ces évolutions et de permettre un exercice du dialogue social national dans les conditions requises sur la durée, une mise à jour des dispositions conventionnelles existantes est apparue nécessaire.

À cet égard, les partenaires sociaux ont convenu d'une révision de la composition des collèges des instances paritaires communes aux trois champs du régime général à savoir :

- la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale ;



- la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale ;
- la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

La méthode de révision décidée par les signataires distingue les instances délibératives nécessitant une refonte de la composition des collèges et les instances non délibératives appelant à une clarification en opportunité dans un but de lisibilité.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes :

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

Les dispositions du protocole d'accord portant adaptation de diverses dispositions conventionnelles relatives aux instances paritaires signé le 8 décembre 2022 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

## **Article 2**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

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

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

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

*Fait à Montreuil, le 8 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230080-000223

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---