



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*

2023-11
18 mars 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° 2023-11 du 18 mars 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° 2023-11.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-11 du 18 mars 2023

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| IDCC 87-135 Carrières-Matériaux (Pays de la Loire) : avenant du 2 février 2023 à l'accord du 27 septembre 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} août 2022 | 5 |
| IDCC 247 Habillement-industries : avenant n° S 65 du 24 février 2023 relatif aux salaires minima pour l'année 2023..... | 9 |
| IDCC 538 Manutention-ferroviaire : accord du 27 février 2023 à l'accord du 20 décembre 2021 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle... | 14 |
| IDCC 538 Manutention-ferroviaire : accord du 27 février 2023 relatif à la gestion des fins de carrières et à l'indemnité de départ à la retraite | 17 |
| IDCC 731-1383 Quincaillerie : accord du 24 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels..... | 24 |
| IDCC 914 Métallurgie (Ain) : accord du 17 février 2023 relatif aux taux effectifs garantis, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier de nuit..... | 27 |
| IDCC 1147 Médicaux-cabinets : avenant n° 88 du 27 janvier 2023 modifiant l'article 9 de l'annexe I relatif au régime de prévoyance..... | 35 |
| IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (article 2 « Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion ») | 38 |
| IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (article 4 « Embauchage ») | 41 |
| IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (article 9 « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée »). | 44 |
| IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 98 du 1 ^{er} mars 2023 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » et l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier » de la convention collective | 48 |
| IDCC 1596 Bâtiment (Grand Est) : accord du 11 octobre 2022 relatif aux salaires minima | 51 |
| IDCC 1596 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord du 14 septembre 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} octobre 2022 | 53 |
| IDCC 1596-1597 Bâtiment (Normandie) : accord du 8 février 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} avril 2023..... | 56 |

| | |
|--|-----|
| IDCC 1596-1597 Bâtiment (Normandie) : accord du 8 février 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements | 58 |
| IDCC 1597 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord du 14 septembre 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} octobre 2022 | 61 |
| IDCC 1597 Bâtiment (Grand Est) : accord du 11 octobre 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} novembre 2022..... | 64 |
| IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : accord du 17 janvier 2023 relatif au dialogue social..... | 66 |
| IDCC 1979 Hôtels-café-restaurants : accord du 10 novembre 2022 relatif aux priorités, aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle..... | 71 |
| IDCC 1987 Pâtes-alimentaires-sèches-couscous : avenant n° 2023-01 du 2 février 2023 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités..... | 97 |
| IDCC 2221 Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant n° 1 du 22 février 2023 à l'accord du 29 août 2022 relatif au maintien de dispositions territoriales en matière de protection sociale complémentaire..... | 101 |
| IDCC 2272 Assainissement-maintenance industrielle : avenant n° 41 du 1 ^{er} février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} avril 2023 | 118 |
| IDCC 2397 Mannequins : constat accord du 31 janvier 2023 relatif aux rémunérations minima | 121 |
| IDCC 2609 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord du 14 septembre 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} octobre 2022..... | 124 |
| IDCC 2609 Bâtiment (Grand Est) : accord du 11 octobre 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} novembre 2022..... | 126 |
| IDCC 2609 Bâtiment (Normandie) : accord du 8 février 2023 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2023..... | 128 |
| IDCC 2642 Production-audiovisuelle : avenant n° 14 du 23 décembre 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2023..... | 130 |
| IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 53-2022 du 8 juillet 2022 relatif aux salaires | 133 |
| IDCC 3245 Opérateurs de voyages et des guides : avenant n° 2 du 22 février 2022 relatif à la modification des dispositions générales de la convention collective | 135 |

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87 | **OUVRIERS**

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

IDCC : 211 | **CADRES**

Avenant du 2 février 2023

à l'accord du 27 septembre 2022
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} août 2022
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2350318M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

URCB CFTD ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

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

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à corriger une erreur survenue dans le tableau des salaires minimaux garantis de l'accord du 27 septembre 2022.

Le tableau corrigé a donc vocation à se substituer à l'ancienne grille.

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

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

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

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

Article 2 | *Salaires minimaux garantis*

Le tableau figurant à l'article 3 de l'accord régional du 27 septembre 2022 est remplacé par le tableau suivant :

(En euros.)

| | | Valeurs mensuelles |
|----------|-----------|--------------------|
| Niveau 1 | Échelon 1 | 1 683 |
| | Échelon 2 | 1 687 |
| Niveau 2 | Échelon 1 | 1 698 |
| | Échelon 2 | 1 721 |
| | Échelon 3 | 1 769 |
| Niveau 3 | Échelon 1 | 1 779 |
| | Échelon 2 | 1 806 |
| | Échelon 3 | 1 857 |
| Niveau 4 | Échelon 1 | 1 866 |
| | Échelon 2 | 1 896 |
| | Échelon 3 | 1 962 |
| Niveau 5 | Échelon 1 | 1 967 |
| | Échelon 2 | 2 026 |
| | Échelon 3 | 2 163 |
| Niveau 6 | Échelon 1 | 2 199 |
| | Échelon 2 | 2 280 |
| | Échelon 3 | 2 457 |
| Niveau 7 | Échelon 1 | 2 505 |
| | Échelon 2 | 2 756 |
| | Échelon 3 | 2 873 |

Les autres dispositions de l'accord précité restent inchangées.

Article 3 | *Date d'entrée en vigueur*

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

Article 4 | *Adhésion*

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

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

Article 5 | Dépôt et notification

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

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

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

Fait à Orvault, le 2 février 2023.

(Suivent les signatures.)

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

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

Dans la classe 14 | Minéraux divers

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

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

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

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 | Services divers (marchands)

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

Avenant n° S 65 du 24 février 2023

relatif aux salaires minima pour l'année 2023

NOR : ASET2350323M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter des salaires de mars 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

| Niveau | Échelon | |
|--------|---------|-------|
| I | 1 | 1 730 |
| | 2 | 1 738 |
| | 3 | 1 742 |
| | 4 | 1 747 |
| II | 1 | 1 752 |
| | 2 | 1 756 |
| | 3 | 1 762 |
| | 4 | 1 766 |

| Niveau | Échelon | |
|--------|---------|-------|
| III | 1 | 1 771 |
| | 2 | 1 809 |

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de mars 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté | | | | | |
|--------|---------|---|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------------|-------------|
| | | – de 3 ans | De 3 à – de 6 ans | De 6 à – de 9 ans | De 9 à – de 12 ans | De 12 à – de 15 ans | 15 ans et + |
| I | 1 | 1 730 | 1 747 | 1 753 | 1 760 | 1 767 | 1 773 |
| | 2 | 1 740 | 1 757 | 1 764 | 1 770 | 1 777 | 1 784 |
| | 3 | 1 743 | 1 760 | 1 767 | 1 773 | 1 780 | 1 787 |
| | 4 | 1 745 | 1 762 | 1 769 | 1 775 | 1 782 | 1 789 |
| II | 1 | 1 747 | 1 771 | 1 780 | 1 789 | 1 799 | 1 808 |
| | 2 | 1 749 | 1 773 | 1 782 | 1 791 | 1 801 | 1 810 |
| | 3 | 1 749 | 1 773 | 1 782 | 1 791 | 1 801 | 1 810 |
| | 4 | 1 750 | 1 774 | 1 783 | 1 792 | 1 802 | 1 811 |
| III | 1 | 1 753 | 1 782 | 1 794 | 1 806 | 1 818 | 1 830 |
| | 2 | 1 756 | 1 785 | 1 797 | 1 809 | 1 821 | 1 833 |
| | 3 | 1 763 | 1 793 | 1 805 | 1 816 | 1 828 | 1 840 |
| | 4 | 1 811 | 1 841 | 1 853 | 1 865 | 1 876 | 1 888 |

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de mars 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant

correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté | | | | | |
|--------|---------|---|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|-------------|
| | | – de 3 ans | De 3 à – de 6 ans | De 6 à – de 9 ans | De 9 à – de 12 ans | De 12 à – de 15 ans | 15 ans et + |
| III | 2 | 1 756 | 1 785 | 1 797 | 1 809 | 1 821 | 1 833 |
| | 3 | 1 763 | 1 793 | 1 805 | 1 816 | 1 828 | 1 840 |
| | 4 | 1 811 | 1 841 | 1 853 | 1 865 | 1 876 | 1 888 |
| IV | 1 | 1 935 | 1 971 | 1 985 | 2 000 | 2 014 | 2 029 |
| | 2 | 2 115 | 2 151 | 2 166 | 2 180 | 2 194 | 2 209 |
| | 3 | 2 306 | 2 342 | 2 357 | 2 371 | 2 386 | 2 400 |
| | 4 | 2 505 | 2 541 | 2 556 | 2 570 | 2 584 | 2 599 |
| V | 1 | 2 649 | 2 705 | 2 727 | 2 749 | 2 772 | 2 794 |
| | 2 | 2 940 | 2 996 | 3 018 | 3 040 | 3 062 | 3 085 |

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2023 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

| Niveau | Échelon | |
|--------|---------|--------|
| IV | 3 | 28 126 |
| V | 1 | 31 442 |
| | 2 | 34 501 |
| | 3 | 38 841 |
| | 4 | 41 413 |
| VI | 1 | 44 291 |
| | 2 | 48 018 |
| | 3 | 55 045 |
| | 4 | 63 959 |

Article 5 | Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de janvier 2023 à :

- 666 euros pour le niveau I ;
- 930 euros pour le niveau II ;
- 1 193 euros pour le niveau III ;
- 1 445 euros pour le niveau IV ;
- 2 227 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise » les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du code du travail.

Article 7 | Engagement de renégociation

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle augmentation du Smic en 2023 une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union française des industries mode et habillement, dans les quinze jours de la date d'effet de ladite augmentation, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la convention collective nationale des industries de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9 | Égalité salariale hommes/femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent 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.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les

- hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 10 | Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris, le 24 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 février 2023

à l'accord du 20 décembre 2021

relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

NOR : ASET2350329M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud Rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires de l'accord collectif du 20 décembre 2021 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ont entendu réviser, par le présent accord du 27 février 2023, l'article 14 « La contribution "conventionnelle" au titre du plan de développement des compétences » afin de tenir compte :

- d'une part du bilan de la mise en œuvre de cette contribution tel que présenté en fin 2022 au conseil des métiers manutention ferroviaire pour 2022 ;
- d'autre part, d'éléments de contexte relatifs à la mise en œuvre des certifications propres à la branche et à l'effort de formation à réaliser en 2023 et 2024 concernant le bloc de compétences du CQP agent NMF relatif à « l'intervention sur le chantier dans le respect des consignes ferroviaires ».

Article 1^{er} | Modification des dispositions conventionnelles

Compte-tenu des éléments qui précèdent, les dispositions de l'article 14 « La contribution "conventionnelle" au titre du plan de développement des compétences » de l'accord du 12 juin 2019 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle de la convention collective de la manutention ferroviaire sont remplacées à la date d'application de cet accord par les dispositions suivantes :

« Article 14 | *La contribution “conventionnelle” au titre du plan de développement des compétences*

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent prolonger l'application de la contribution conventionnelle égale à 0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Cette contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1^{er} janvier 2022 :

- la contribution est calculée à titre estimatif sur la base de la masse salariale de l'année N – 1 ;
- toute entreprise entrant dans le champ d'application de la branche versera cette contribution chaque année à l'organisme habilité à cette collecte selon des modalités convenues entre le conseil des métiers de la branche ou la section paritaire professionnelle et l'OPCO de la branche ;
- le solde définitif est calculé sur la base de la masse salariale réelle de l'année N, si il est positif il fait l'objet d'un versement par l'entreprise à l'OPCO au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1 ; si il est négatif ($MS \text{ année } N < MS \text{ année } N - 1$) il fait l'objet d'un avoir de l'OPCO à l'entreprise au titre de la contribution conventionnelle de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).

Dans l'attente d'un appui, par un organisme externe à la branche, à la reconduction du CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire et à l'inscription du CQP chef d'équipe NMF au RNCP les parties signataires suspendent l'application des orientations figurant à cet alinéa, à la mise en œuvre des cohortes de candidats aux certifications de la branche manutention ferroviaire actives au RNCP, et en tout état de cause, au plus tôt à compter du 1^{er} semestre 2024 (N) :

- d'affecter à ces priorités 20 % de cette contribution conventionnelle à compter de la collecte 2022 ;
- d'ajouter en N + 1 (2025) à cette enveloppe le reliquat issu de la collecte 2024 (MS 2023), ce mécanisme sera réexaminé lors du prochain accord formation qui prévoira que son aménagement relèvera des délibérations de la CPNE-FP manutention ferroviaire.

Toutefois, les parties signataires incitent les entreprises à poursuivre avec cette contribution conventionnelle la mise en œuvre de la priorité de branche visant le développement de la qualification des salariés notamment via l'accès aux compétences clés (ou compétences de base) via les CQP de branches, via les parcours de formation visant à renforcer les compétences des métiers du nettoyage et de la manutention ferroviaire ou à préparer la certification CléA ou toute autre certification visant les compétences de bases.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-FP MF le soin, dans le cadre des “priorités de branche”, de rappeler aux salariés et entreprises de la branche que la contribution professionnelle est un outil privilégié pour le financement de parcours de formation identifiés par la CPNE-FP comme répondant à des besoins de la branche. »

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'appliquera de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un accord relatif à l'accès de tous les salariés de la branche à la formation professionnelle tout au long de la vie et plus spécialement des modalités de mise en œuvre du dispositif Pro-A (ou de tout dispositif de même nature s'y substituant), le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 3 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord du 18 février 2022 révisant l'accord du 20 décembre 2021 est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 4 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail, par la partie la plus diligente.

Article 6 | Extension

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

Fait à Paris, le 27 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 février 2023

relatif à la gestion des fins de carrières et à l'indemnité de départ à la retraite

NOR : ASET2350330M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud Rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 27 février 2023 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives aux mêmes objets au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes et notamment à celles de l'article 69 « Départ à la retraite » (art. 4 *bis* AI+ AI+ AIII+ AIV).

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 16 février 2021 relatif à l'agenda social de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Plus particulièrement, il traite de la thématique de « la gestion des fins de carrière dont indemnité de fin de carrière » dont la négociation était initialement prévue au 2^d semestre 2021.

À l'occasion de la CPPNI manutention ferroviaire du 17 mai 2022, ce thème a été confirmé comme l'un des travaux paritaires prioritaires pour l'année 2022 en complément d'ailleurs des conditions de travail et de la prise en compte de la pénibilité du travail.

Enfin, lors des travaux d'actualisation de la CCN manutention ferroviaire ayant abouti à l'accord du 12 juin 2019 entré en vigueur le 1^{er} mai 2021 (arrêté d'extension du 2 avril 2021 publié au JO du 13 avril 2021), il avait été convenu d'examiner à nouveau ultérieurement l'article 69 « Départ à

la retraite » (art. 4 bis AI+ AII+ AIII+ AIV) et notamment ses stipulations relatives au montant de l'indemnité de départ à la retraite à partir de 10 ans d'ancienneté.

Le présent accord à le même champ d'application géographique et professionnel que la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 1^{er} | Révision de l'article 69 « Départ à la retraite » (art. 4 bis AI+ AII+ AIII+ AIV)

Dans le contexte rappelé dans le préambule du présent accord et à l'issue des travaux paritaires conduits en 2022, les stipulations de l'article 69 « Départ à la retraite » (art. 4 bis AI+ AII+ AIII+ AIV) sont remplacées à la date d'application du présent accord du 27 février 2023 par les stipulations suivantes :

« Article 69 | Départ à la retraite (art. 4 bis AI+ AII+ AIII+ AIV)

Le personnel visé par la présente convention collective prenant sa retraite ou cessant son activité dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles bénéficie d'une indemnité de départ en retraite dont les principes de calcul sont fixés dans le tableau ci-dessous et dont un tableau détaillé des montants est annexé au présent accord et sera ajouté aux textes attachés 2 de la CCN manutention ferroviaire en dessous du barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) :

| Ancienneté | Indemnité de départ à la retraite |
|---------------------------|---|
| 0 < ancienneté < 8 | – |
| 8 < ou = ancienneté < 10 | 1 mois |
| 10 < ou = ancienneté < 43 | 0,15 mois par année d'ancienneté |
| 43 < ou = ancienneté | + 0,15 mois par année d'ancienneté supplémentaire |

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, étant entendu qu'en cas d'absence du salarié au cours de cette période, cette rémunération annuelle sera reconstituée sur la base des 3 derniers mois effectivement travaillés, dont le montant sera multiplié par 4, et tiendra compte également de toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au cours de la période ;
- ou 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion, c'est-à-dire un prorata de 3/12.

Cette indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

Article 2 | Contribution de la formation professionnelle à la gestion des fins de carrières au sein de la branche manutention ferroviaire

Les parties signataires du présent accord rappellent tout d'abord que parmi les objectifs de la politique de formation de la branche manutention ferroviaire comme stipulé au préambule de

l'accord formation du 21 décembre 2021 figurent en lien étroit avec la gestion des fins de carrières les objectifs suivants :

- qualification des salariés, développement des compétences et de maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus fragiles dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- facilitation de l'intégration des jeunes et amélioration de la gestion des âges (jeunes et seniors) ;
- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Les signataires de l'accord rappellent que les priorités de formation de la branche comportent un axe en vue du maintien dans l'emploi des salariés et de sécurisation de leurs parcours professionnels (art. 10 de l'accord du 20 décembre 2021) qui doit soutenir particulièrement l'emploi des salariés en fin de carrière :

- l'accès des salariés à des formations en vue de certifications de compétences de base, lutte contre l'illettrisme notamment ;
- les actions de formation d'adaptation au poste de travail ;
- les bilans de compétences (en cas de risque de désinsertion professionnelle).

Ils rappellent que la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) promue à l'article 5 de l'accord du 20 décembre 2021 relatif à la formation continue est particulièrement adaptée aux salariés en fin de carrière qui par nature sont ceux qui disposent d'acquis pouvant être validés. De plus, pour les salariés qui auraient à compléter leurs acquis de l'expérience par des actions de formation afin de valider un bloc de compétence, la branche a sollicité (art. 13 de l'accord du 20 décembre 2021) l'appui de l'OPCO pour déployer des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Article 3 | Appui au développement de la fonction tutorale

Les signataires soulignent qu'aux termes de l'article 7 de l'accord du 20 décembre 2021, une priorité a été accordée aux salariés âgés de plus de cinquante ans pour l'accès à la formation des tuteurs et que l'article 8 du même accord prévoit que la branche s'engage à favoriser l'accès des tuteurs à la certification professionnelle interbranche (CCPI) « Tutorat en entreprise ».

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation (contrat de professionnalisation, dispositif « Pro-A », apprentissage), de mise en œuvre de la VAE et des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Les signataires demandent que conformément aux stipulations de l'article 7 de l'accord du 20 décembre 2021 relatif au développement du tutorat, la CPNE-FP manutention ferroviaire engage en 2023 un point quantitatif et qualitatif concernant la mise en œuvre du tutorat au sein de la branche et identifie les freins ou obstacles au développement du tutorat afin d'expérimenter des actions correctrices en 2024 (et d'en faire le bilan lors de la préparation de l'accord triennal 2025 à 2027). Plus globalement, la même étude devra concerner les possibilités de valoriser les contributions des divers acteurs de la formation dans le cadre de leurs parcours professionnels.

Les signataires rappellent qu'ils avaient souligné l'importance d'identifier des actions pouvant aider à l'exercice des missions de tuteur et les conditions de cet exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-ans.

Article 4 | *L'entretien professionnel et l'orientation des salariés seniors*

La réforme de la formation professionnelle de 2014 a substitué de nouvelles règles en matière d'entretien professionnel qui ont remplacé notamment l'entretien dit « de seconde partie de carrière » qui concernait les salariés à compter de 45 ans et devait être renouvelé à la suite selon une périodicité de 5 ans.

En s'inscrivant dans le nouveau cadre légal de l'entretien professionnel, les parties signataires rappellent que pour les salariés senior (50 ans et plus) cet entretien doit permettre – selon l'âge du salarié – de faire le point sur ses conditions de travail, ses perspectives de déroulement de carrière, les possibilités de poursuite d'activité (retraite progressive, cumul emploi/retraite...).

À l'occasion de cet entretien, une attention particulière devra être portée au projet professionnel du salarié notamment en ce qui concerne l'obligation d'actualisation de ses compétences et ses capacités et possibilités d'accéder à des emplois et/ou missions plus adaptés aux fins de carrières.

Les parties rappellent que l'employeur a l'obligation de délivrer au salarié senior, comme à tout salarié, les informations concernant :

- l'activation du compte personnel de formation (CPF) ;
- les possibilités d'abondement qu'il peut réaliser pour financer une éventuelle formation ;
- le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Article 5 | *L'accompagnement des salariés dans leur démarche en vue de leur départ à la retraite*

Indépendamment du droit d'information individuelle concernant la retraite et notamment l'entretien d'information retraite (gratuit et accessible à compter de 45 ans) les signataires de l'accord soulignent l'intérêt pour les salariés de la branche de se préparer activement à la transition emploi-retraite.

En complément des informations pouvant être obtenues, avant l'âge de la retraite, par les salariés auprès de leur caisse de retraite, leur mairie, leur assureur complémentaire santé ou prévoyance, les signataires du présent accord encouragent les entreprises à mettre à la disposition des salariés toute l'information utile concernant la mise en œuvre d'ateliers de préparation à la retraite (par des organismes partenaires) ou d'action de formation de type « Préparation à la retraite ».

En lien avec la politique du développement du tutorat et de la fonction tutorale (voir article 3 ci-dessus) une attention particulière lors des entretiens professionnels devra être accordée à la manière dont chacun des salariés entend clore sa vie professionnelle notamment en termes de transmission de ses acquis de l'expérience.

Article 6 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 7 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'appliquera de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 9 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 27 février 2023 entre en application au premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 10 | Dépôt. Extension

Le présent accord du 27 février 2023 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 27 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau détaillé concernant l'indemnité de départ à la retraite qui sera intégré aux textes attachés 2 de la CCN sous le barème des éléments de rémunération

| Ancienneté | Indemnité de départ à la retraite |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 0 < ancienneté < 8 | – |
| 8 < ou = ancienneté < 10 | 1 mois |
| 10 < ou = ancienneté < 11 | 1,50 mois |
| 11 < ou = ancienneté < 12 | 1,65 mois |
| 12 < ou = ancienneté < 13 | 1,80 mois |
| 13 < ou = ancienneté < 14 | 1,95 mois |
| 14 < ou = ancienneté < 15 | 2,10 mois |
| 15 < ou = ancienneté < 16 | 2,25 mois |
| 16 < ou = ancienneté < 17 | 2,40 mois |
| 17 < ou = ancienneté < 18 | 2,55 mois |
| 18 < ou = ancienneté < 19 | 2,70 mois |
| 19 < ou = ancienneté < 20 | 2,85 mois |
| 20 < ou = ancienneté < 21 | 3,00 mois |
| 21 < ou = ancienneté < 22 | 3,15 mois |
| 22 < ou = ancienneté < 23 | 3,30 mois |
| 23 < ou = ancienneté < 24 | 3,45 mois |
| 24 < ou = ancienneté < 25 | 3,60 mois |
| 25 < ou = ancienneté < 26 | 3,75 mois |
| 26 < ou = ancienneté < 27 | 3,90 mois |
| 27 < ou = ancienneté < 28 | 4,05 mois |
| 28 < ou = ancienneté < 29 | 4,20 mois |
| 29 < ou = ancienneté < 30 | 4,35 mois |
| 30 < ou = ancienneté < 31 | 4,50 mois |
| 31 < ou = ancienneté < 32 | 4,65 mois |
| 32 < ou = ancienneté < 33 | 4,80 mois |
| 33 < ou = ancienneté < 34 | 4,95 mois |
| 34 < ou = ancienneté < 35 | 5,10 mois |
| 35 < ou = ancienneté < 36 | 5,25 mois |
| 36 < ou = ancienneté < 37 | 5,40 mois |
| 37 < ou = ancienneté < 38 | 5,55 mois |
| 38 < ou = ancienneté < 39 | 5,70 mois |

| Ancienneté | Indemnité de départ à la retraite |
|---------------------------|--|
| 39 < ou = ancienneté < 40 | 5,85 mois |
| 40 < ou = ancienneté < 41 | 6,00 mois |
| 41 < ou = ancienneté < 42 | 6,15 mois |
| 42 < ou = ancienneté < 43 | 6,30 mois |
| 43 < ou = ancienneté | + 0, 15 mois par année d'ancienneté supplémentaire |

Brochure n° 3311 | Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : **1383** | **EMPLOYÉS ET PERSONNEL DE MAÎTRISE**

IDCC : **731** | **CADRES**

Accord du 24 janvier 2023
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350322M

IDCC : 731, 1383

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

FFQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Minima conventionnels

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 19 mai 2022 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employés

| Niveaux | Échelons | Salaires |
|---------|----------|------------|
| I | 1 | 1 745,00 € |
| | 2 | 1 750,00 € |
| | 3 | 1 755,00 € |
| II | 1 | 1 760,00 € |
| | 2 | 1 770,00 € |
| | 3 | 1 780,00 € |

| Niveaux | Échelons | Salaires |
|---------|----------|------------|
| III | 1 | 1 790,00 € |
| | 2 | 1 800,00 € |
| | 3 | 1 810,00 € |
| IV | 1 | 1 820,00 € |
| | 2 | 1 840,00 € |
| | 3 | 1 860,00 € |

Personnel de maîtrise

| Niveaux | Échelons | Salaires |
|---------|----------|------------|
| V | 1 | 1 880,00 € |
| | 2 | 1 960,00 € |
| | 3 | 2 030,00 € |
| VI | 1 | 2 060,00 € |
| | 2 | 2 140,00 € |
| | 3 | 2 240,00 € |

Cadres

| Niveaux | Échelons | Salaires |
|---------|----------|------------|
| VII | 1 | 2 790,00 € |
| | 2 | 3 000,00 € |
| | 3 | 3 260,00 € |
| VIII | 1 | 3 430,00 € |
| | 2 | 3 610,00 € |
| | 3 | 3 820,00 € |
| IX | | 4 570,00 € |

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (84 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet accord (salaires minima conventionnels).

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent accord ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-13 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément aux avenants relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 5 février 2008, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective

d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées notamment aux articles L. 2242-15 et L. 2242-7 du code du travail.

Article 2 | Champ d'application

Les partenaires sociaux ont conclu, le 24 novembre 2021, un accord portant refonte des conventions collectives des cadres et des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison et portant création d'une convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de :

- la convention collective nationale des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 ;
- la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 13 juillet 1973.

À l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les valeurs des salaires minima hiérarchiques figurant à l'article 1^{er} du présent accord se substitueront aux valeurs des salaires minima hiérarchiques prévues par l'annexe 2 de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Article 3 | Formalités

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

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

Article 4 | Application

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 24 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 914 | **MÉTALLURGIE**

(Ain)

(1^{er} décembre 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 12 juin 1981)

Accord du 17 février 2023

relatif aux taux effectifs garantis, aux rémunérations minimales hiérarchiques
et à la prime de panier de nuit

NOR : ASET2350304M

IDCC : 914

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

CSIM Ain,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département de l'Ain, notamment en matière de rémunérations minimales de branche au niveau territorial.

Dans ce cadre, le présent accord témoigne de cette volonté de faire progresser les rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2023.

En conséquence, les partenaires sociaux ont signé le présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 10 octobre 2022.

Article 1^{er} | Taux effectifs garantis annuels applicables en 2023

Le présent accord institue un barème de TEG applicable pour la seule année 2023 (art. 21 et 21 *bis* de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord, et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé conformément aux accords nationaux que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Article 2 | RMH applicables à compter du 1^{er} mars 2023

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,80 euros à compter du 1^{er} mars 2023 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification à l'exception des coefficients du niveau I et II qui bénéficient d'une courbe de raccordement et dont les RMH mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

Article 3 | Prime de panier de nuit applicable à compter du 1^{er} mars 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 7,10 euros à compter du 1^{er} mars 2023, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 4 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

93 % des entreprises de la métallurgie du département de l'Ain ont un effectif inférieur à 50 salariés.

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

Article 5 | Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu à durée déterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

Il prendra fin le 31 décembre 2023, la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6 | Clause de revoyure

Les parties signataires se donnent rendez-vous courant juin 2023 pour faire un point sur les dispositions du présent accord au regard de la situation économique.

Article 7 | Publicité

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

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

Extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie de l'Ain (UIMM de l'Ain).

Fait à Péronnas, le 17 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Taux effectifs garantis

(En euros.)

| Coefficients | TEG 2023 |
|--------------|----------|
| 140 | 20 695 |
| 145 | 20 695 |
| 155 | 20 695 |
| 170 | 20 820 |
| 180 | 20 945 |
| 190 | 21 070 |
| 215 | 21 195 |
| 225 | 21 365 |
| 240 | 22 500 |
| 255 | 23 765 |
| 270 | 24 655 |
| 285 | 26 175 |
| 305 | 27 530 |
| 335 | 30 025 |
| 365 | 32 670 |
| 395 | 35 345 |

Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques base hebdomadaire de 35 heures

Base de calcul primes d'ancienneté.

Valeur du point : 4,80 €.

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Ouvriers (+5%) | Agents de maîtrise d'atelier (+7%) | Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier |
|--------|---------|-------------|-------------------|---------------------------------------|---|
| V | 3 | 395 | | 2 030,30 | 1 896,00 |
| | 3 | 365 | | 1 876,10 | 1 752,00 |
| | 2 | 335 | | 1 721,90 | 1 608,00 |
| | 1 | 305 | | 1 567,70 | 1 464,00 |
| IV | 3 | 285 | TA 4 | 1 436,40 | 1 368,00 |
| | 2 | 270 | TA 3 | 1 360,80 | 1 296,00 |
| | 1 | 255 | TA 2 | 1 285,20 | 1 224,00 |
| III | 3 | 240 | TA 1 | 1 209,60 | 1 152,00 |
| | 2 | 225 | | | 1 080,00 |
| | 1 | 215 | P 3 | 1 083,60 | 1 032,00 |
| II | 3 | 190 | P 2 | 989,90 | 944,30 |
| | 2 | 180 | | | 894,60 |
| | 1 | 170 | P 1 | 885,70 | 844,90 |
| I | 3 | 155 | 03 | 807,55 | 770,35 |
| | 2 | 145 | 02 | 755,45 | 720,65 |
| | 1 | 140 | 01 | 729,40 | 695,80 |

Barèmes des primes d'ancienneté

Valeur du point : 4,80 €.

Ouvriers

| Niveau | Échelon | Coefficient | RMH | Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------|-------------|----------|---|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | 3 % | 4 % | 5 % | 6 % | 7 % | 8 % | 9 % | 10 % | 11 % | 12 % | 13 % | 14 % | 15 % |
| IV | 3 | 285 | 1 436,40 | 43,09 | 57,46 | 71,82 | 86,18 | 100,55 | 114,91 | 129,28 | 143,64 | 158,00 | 172,37 | 186,73 | 201,10 | 215,46 |
| | 2 | 270 | 1 360,80 | 40,82 | 54,43 | 68,04 | 81,65 | 95,26 | 108,86 | 122,47 | 136,08 | 149,69 | 163,30 | 176,90 | 190,51 | 204,12 |
| | 1 | 255 | 1 285,20 | 38,56 | 51,41 | 64,26 | 77,11 | 89,96 | 102,82 | 115,67 | 128,52 | 141,37 | 154,22 | 167,08 | 179,93 | 192,78 |
| III | 3 | 240 | 1 209,60 | 36,29 | 48,38 | 60,48 | 72,58 | 84,67 | 96,77 | 108,86 | 120,96 | 133,06 | 145,15 | 157,25 | 169,34 | 181,44 |
| | 1 | 215 | 1 083,60 | 32,51 | 43,34 | 54,18 | 65,02 | 75,85 | 86,69 | 97,52 | 108,36 | 119,20 | 130,03 | 140,87 | 151,70 | 162,54 |
| II | 3 | 190 | 989,90 | 29,70 | 39,60 | 49,50 | 59,39 | 69,29 | 79,19 | 89,09 | 98,99 | 108,89 | 118,79 | 128,69 | 138,59 | 148,49 |
| | 1 | 170 | 885,70 | 26,57 | 35,43 | 44,29 | 53,14 | 62,00 | 70,86 | 79,71 | 88,57 | 97,43 | 106,28 | 115,14 | 124,00 | 132,86 |
| I | 3 | 155 | 807,55 | 24,23 | 32,30 | 40,38 | 48,45 | 56,53 | 64,60 | 72,68 | 80,76 | 88,83 | 96,91 | 104,98 | 113,06 | 121,13 |
| | 2 | 145 | 755,45 | 22,66 | 30,22 | 37,77 | 45,33 | 52,88 | 60,44 | 67,99 | 75,55 | 83,10 | 90,65 | 98,21 | 105,76 | 113,32 |
| | 1 | 140 | 729,40 | 21,88 | 29,18 | 36,47 | 43,76 | 51,06 | 58,35 | 65,65 | 72,94 | 80,23 | 87,53 | 94,82 | 102,12 | 109,41 |

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | RMH | Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------|-------------|----------|---|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | 3 % | 4 % | 5 % | 6 % | 7 % | 8 % | 9 % | 10 % | 11 % | 12 % | 13 % | 14 % | 15 % |
| V | 3 | 395 | 2 030,30 | 60,91 | 81,21 | 101,52 | 121,82 | 142,12 | 162,42 | 182,73 | 203,03 | 223,33 | 243,64 | 263,94 | 284,24 | 304,55 |
| | 3 | 365 | 1 876,10 | 56,28 | 75,04 | 93,81 | 112,57 | 131,33 | 150,09 | 168,85 | 187,61 | 206,37 | 225,13 | 243,89 | 262,65 | 281,42 |
| | 2 | 335 | 1 721,90 | 51,66 | 68,88 | 86,10 | 103,31 | 120,53 | 137,75 | 154,97 | 172,19 | 189,41 | 206,63 | 223,85 | 241,07 | 258,29 |
| | 1 | 305 | 1 567,70 | 47,03 | 62,71 | 78,39 | 94,06 | 109,74 | 125,42 | 141,09 | 156,77 | 172,45 | 188,12 | 203,80 | 219,48 | 235,16 |
| IV | 3 | 285 | 1 464,90 | 43,95 | 58,60 | 73,25 | 87,89 | 102,54 | 117,19 | 131,84 | 146,49 | 161,14 | 175,79 | 190,44 | 205,09 | 219,74 |
| | 1 | 255 | 1 310,70 | 39,32 | 52,43 | 65,54 | 78,64 | 91,75 | 104,86 | 117,96 | 131,07 | 144,18 | 157,28 | 170,39 | 183,50 | 196,61 |
| III | 3 | 240 | 1 233,60 | 37,01 | 49,34 | 61,68 | 74,02 | 86,35 | 98,69 | 111,02 | 123,36 | 135,70 | 148,03 | 160,37 | 172,70 | 185,04 |
| | 1 | 215 | 1 105,10 | 33,15 | 44,20 | 55,26 | 66,31 | 77,36 | 88,41 | 99,46 | 110,51 | 121,56 | 132,61 | 143,66 | 154,71 | 165,77 |

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | RMH | Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------|-------------|----------|---|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | 3 % | 4 % | 5 % | 6 % | 7 % | 8 % | 9 % | 10 % | 11 % | 12 % | 13 % | 14 % | 15 % |
| V | 3 | 395 | 1 896,00 | 56,88 | 75,84 | 94,80 | 113,76 | 132,72 | 151,68 | 170,64 | 189,60 | 208,56 | 227,52 | 246,48 | 265,44 | 284,40 |
| | 3 | 365 | 1 752,00 | 52,56 | 70,08 | 87,60 | 105,12 | 122,64 | 140,16 | 157,68 | 175,20 | 192,72 | 210,24 | 227,76 | 245,28 | 262,80 |
| | 2 | 335 | 1 608,00 | 48,24 | 64,32 | 80,40 | 96,48 | 112,56 | 128,64 | 144,72 | 160,80 | 176,88 | 192,96 | 209,04 | 225,12 | 241,20 |
| | 1 | 305 | 1 464,00 | 43,92 | 58,56 | 73,20 | 87,84 | 102,48 | 117,12 | 131,76 | 146,40 | 161,04 | 175,68 | 190,32 | 204,96 | 219,60 |

| Niveau | Échelon | Coefficient | RMH | Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------|-------------|----------|---|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | 3 % | 4 % | 5 % | 6 % | 7 % | 8 % | 9 % | 10 % | 11 % | 12 % | 13 % | 14 % | 15 % |
| IV | 3 | 285 | 1 368,00 | 41,04 | 54,72 | 68,40 | 82,08 | 95,76 | 109,44 | 123,12 | 136,80 | 150,48 | 164,16 | 177,84 | 191,52 | 205,20 |
| | 2 | 270 | 1 296,00 | 38,88 | 51,84 | 64,80 | 77,76 | 90,72 | 103,68 | 116,64 | 129,60 | 142,56 | 155,52 | 168,48 | 181,44 | 194,40 |
| | 1 | 255 | 1 224,00 | 36,72 | 48,96 | 61,20 | 73,44 | 85,68 | 97,92 | 110,16 | 122,40 | 134,64 | 146,88 | 159,12 | 171,36 | 183,60 |
| III | 3 | 240 | 1 152,00 | 34,56 | 46,08 | 57,60 | 69,12 | 80,64 | 92,16 | 103,68 | 115,20 | 126,72 | 138,24 | 149,76 | 161,28 | 172,80 |
| | 2 | 225 | 1 080,00 | 32,40 | 43,20 | 54,00 | 64,80 | 75,60 | 86,40 | 97,20 | 108,00 | 118,80 | 129,60 | 140,40 | 151,20 | 162,00 |
| | 1 | 215 | 1 032,00 | 30,96 | 41,28 | 51,60 | 61,92 | 72,24 | 82,56 | 92,88 | 103,20 | 113,52 | 123,84 | 134,16 | 144,48 | 154,80 |
| II | 3 | 190 | 944,30 | 28,33 | 37,77 | 47,22 | 56,66 | 66,10 | 75,54 | 84,99 | 94,43 | 103,87 | 113,32 | 122,76 | 132,20 | 141,65 |
| | 3 | 180 | 894,60 | 26,84 | 35,78 | 44,73 | 53,68 | 62,62 | 71,57 | 80,51 | 89,46 | 98,41 | 107,35 | 116,30 | 125,24 | 134,19 |
| | 1 | 170 | 844,90 | 25,35 | 33,80 | 42,25 | 50,69 | 59,14 | 67,59 | 76,04 | 84,49 | 92,94 | 101,39 | 109,84 | 118,29 | 126,74 |
| I | 3 | 155 | 770,35 | 23,11 | 30,81 | 38,52 | 46,22 | 53,92 | 61,63 | 69,33 | 77,04 | 84,74 | 92,44 | 100,15 | 107,85 | 115,55 |
| | 2 | 145 | 720,65 | 21,62 | 28,83 | 36,03 | 43,24 | 50,45 | 57,65 | 64,86 | 72,07 | 79,27 | 86,48 | 93,68 | 100,89 | 108,10 |
| | 1 | 140 | 695,80 | 20,87 | 27,83 | 34,79 | 41,75 | 48,71 | 55,66 | 62,62 | 69,58 | 76,54 | 83,50 | 90,45 | 97,41 | 104,37 |

Brochure n° 3168 | Convention collective nationale

IDCC : 1147 | **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

Avenant n° 88 du 27 janvier 2023

modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance

NOR : ASET2350334M

IDCC : 1147

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

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France ;

AVENIR SPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu du déficit technique constaté sur les comptes 2021 et la tendance du risque arrêt de travail au titre des années 2021 et 2022, il a été décidé, après avis de la commission de contrôle et de gestion, la modification des taux de cotisation contractuels comme précisé ci-après, à effet du 1^{er} avril 2023.

Il a donc été convenu d'apporter les modifications suivantes au texte de l'annexe 1 « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale susvisée.

Article 1^{er}

Il est substitué respectivement aux termes « Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 » et « Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 » les termes « Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres » et « Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ».

Article 2

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

La cotisation appelée est fixée au taux contractuel soit 3,13 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux. La cotisation est répartie comme suit :

Tarifs au 1^{er} avril 2023 : taux contractuels (taux d'appel = 100 %).

| Garanties | Taux de cotisation global ^[1] | Taux de cotisation employeur | Taux de cotisation salarié |
|-------------------|--|------------------------------|----------------------------|
| Décès | 0,44 % | 0,44 % | – |
| Frais d'obsèques | 0,05 % | 0,05 % | – |
| Incapacité | 1,62 % | 0,89 % | 0,73 % |
| Invalidité | 0,58 % | 0,32 % | 0,26 % |
| Rente éducation | 0,10 % | 0,10 % | – |
| Rente handicap | 0,03 % | 0,03 % | – |
| Rente de conjoint | 0,31 % | 0,31 % | – |
| Total | 3,13 % | 2,14 % | 0,99 % |

[1] Les taux de cotisation sont plafonnés aux tranches T1, T2, la somme de T1 et T2 étant limitée à 4 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale.

Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

La cotisation appelée est fixée au taux contractuel soit 2,56 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

| Garanties | Taux de cotisation global ^[1] | Taux de cotisation employeur | Taux de cotisation salarié |
|----------------------------------|--|------------------------------|----------------------------|
| Décès | 0,21 % | 0,13 % | 0,08 % |
| Frais d'obsèques | 0,05 % | 0,03 % | 0,02 % |
| Incapacité temporaire de travail | 1,59 % | 0,94 % | 0,65 % |
| Invalidité Permanente | 0,58 % | 0,36 % | 0,22 % |
| Rente éducation | 0,10 % | 0,06 % | 0,04 % |
| Rente handicap | 0,03 % | 0,02 % | 0,01 % |
| Total | 2,56 % | 1,54 % | 1,02 % |

[1] Les taux de cotisation sont plafonnés aux tranches T1, T2, la somme de T1 et T2 étant limitée à 4 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 3 | Modalités de mise en œuvre du présent avenant

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} avril 2023 pour une durée indéterminée.

Le présent avenant sera transmis par le secrétariat du paritarisme pour notification, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, quel que soit leur effectif.

Le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

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

Article 5 | Dépôt et extension

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 6 | Révision et dénonciation

Le présent avenant fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les règles fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 6 février 2023

relatif à la réécriture de la convention collective
(article 2 « Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion »)

NOR : ASET2350308M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Réécriture de l'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation

Les stipulations de l'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Article 2.1 | Durée. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de la convention collective conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 2.2 | Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations rendues obligatoires par des dispositions légales ou réglementaires. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

Article 2.3 | Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative, dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. L'adhésion prend effet au terme de l'accomplissement par l'organisation concernée des formalités légales de dépôt et de publicité.

Article 2.4 | Avantages acquis

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention. Les rapports entre les accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective s'organisent conformément aux dispositions légales.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire prévue à l'article 18. »

Article 3 | Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4 | Notification, dépôt et demande d'extension

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 6 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 6 février 2023

relatif à la réécriture de la convention collective
(article 4 « Embauchage »)

NOR : ASET2350310M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 4 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Embauchage ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Réécriture de l'article 4 de la convention collective nationale des organismes de formation

Les stipulations de l'article 4 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Article 4 | Embauche

L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne le suivi de l'état de santé des salariés.

Dans le cas d'embauche de jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, leurs conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur. »

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 6 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 6 février 2023

relatif à la réécriture de la convention collective
(article 9 « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée »)

NOR : ASET2350311M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFTD ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 9 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de

cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Réécriture de l'article 9 de la convention collective nationale des organismes de formation

Les stipulations de l'article 9 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« 9.1. Préavis

Après la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour les employés, porté à 2 mois à partir de deux ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ou techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

Ces délais commencent à courir à compter de la date de notification de la rupture, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Ces délais peuvent être réduits, sur demande du salarié, si l'employeur estime que le départ du salarié ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise.

Tout salarié en période de préavis peut s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Les périodes d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance.

L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler les heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

9.2. Indemnités de licenciement

Il sera alloué au salarié licencié justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération la plus élevée perçue au cours des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

9.3. Retraite

9.3.1. Départ à la retraite du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse doit en informer son employeur et respecter le préavis prévu par les dispositions légales en matière de licenciement.

Le salarié a droit à une indemnité calculée selon le tableau ci-dessous :

| Ancienneté | Montant de l'indemnité (en pourcentage de mois de salaire) |
|----------------------|---|
| < 1 an | 0 |
| ≥ 1 an et < 5 ans | 50 |
| ≥ 5 ans et < 10 ans | 100 |
| ≥ 10 ans et < 15 ans | 150 |
| ≥ 15 ans et < 20 ans | 200 |
| ≥ 20 ans et < 30 ans | 250 |
| ≥ 30 ans | 300 |

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le plus élevé entre :

- la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ;
- la rémunération brute moyenne des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite, les primes et gratifications à caractère annuel ou exceptionnelles, n'étant alors prises en compte qu'au prorata de la période.

9.3.2. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur ne peut imposer la mise à la retraite qu'à un salarié âgé d'au moins 70 ans.

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 67 ans à moins de 70 ans doit obtenir son accord :

- il doit l'interroger par écrit dans un délai de 3 mois avant son anniversaire ;
- le salarié a 1 mois pour répondre ;
- en cas de refus du salarié, l'employeur peut réitérer sa demande chaque année, jusqu'aux 69 ans inclus.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue ci-dessus ou, si c'est plus avantageux, au versement de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 6 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

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

Avenant n° 98 du 1^{er} mars 2023

relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté »
et l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier » de la convention collective

NOR : ASET2350327M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE CGC,

d'autre part,

les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2023, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

| Niveau | Salaire minimum brut annuel ^[1] |
|--------|--|
| E1 | 22 249 € |
| E2 | 22 943 € |
| E3 | 23 567 € |

| Niveau | Salaire minimum brut annuel ^[1] |
|--------|--|
| AM1 | 23 794 € |
| AM2 | 25 187 € |
| C1 | 26 830 € |
| C2 | 35 145 € |
| C3 | 41 876 € |
| C4 | 47 160 € |

[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E = employé ; AM = agent de Maîtrise ; C = cadre.

Article 2 | Revalorisation du salaire minimum des négociateurs immobiliers VRP non-cadres

L'article 4.2.1 intitulé « Négociateur immobilier non-cadre, VRP et non VRP » de l'annexe IV traitant du « Statut du négociateur immobilier » est modifié à compter du 1^{er} janvier 2023 de la façon suivante :

« 4.2.1. Négociateur immobilier non-cadre, VRP et non VRP

■ Négociateur VRP : Le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non-cadres est fixé à 1 500 € par mois complet.

Le montant de ce salaire minimum conventionnel fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

■ Négociateur non-VRP : Les négociateurs immobiliers non-VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel conventionnel correspondant au Smic.

Le salaire minimum brut annuel conventionnel des négociateurs VRP et non-VRP est égal à 13 fois le salaire minimum brut mensuel conventionnel. »

Article 3

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 4

Le présent avenant est partie intégrante de la CCNI à :

- l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » ;
- l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier ».

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le présent avenant est susceptible d'être modifié, par un nouvel avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Article 5

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 11 octobre 2022

relatif aux salaires minima
(Grand Est)

NOR : ASET2350305M

IDCC : 1596

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

EST SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand-Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 11 octobre 2022 à Nancy pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

| Salaire mensuel minimal pour 35 heures | | |
|--|-------------|---------------------------------|
| Catégorie professionnelle | Coefficient | Ensemble de la région Grand Est |
| Niveau I | | |
| Ouvriers d'exécution : | | |
| – position 1 | 150 | 1 680,00 € |
| – position 2 | 170 | 1 710,00 € |
| Niveau II | | |
| Ouvriers professionnels : | 185 | 1 739,36 € |
| Niveau III | | |
| Compagnons professionnels : | | |
| – position 1 | 210 | 1 927,33 € |
| – position 2 | 230 | 2 057,03 € |
| Niveau IV | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | |
| – position 1 | 250 | 2 206,69 € |
| – position 2 | 270 | 2 375,86 € |

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2022.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 11 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 14 septembre 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} octobre 2022
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350312M

IDCC : 1596

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;
CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;
SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;
CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

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

■ Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1^{er} octobre 2022 :

| Catégorie professionnelle | Coefficient | Salaire mensuel minimal pour 151,67 heures |
|--|--------------------|--|
| Niveau I | | |
| Ouvriers d'exécution | | |
| – position 1 | 150 ^[1] | 1 680,00 € |
| – position 2 | 170 ^[1] | 1 730,00 € |
| Niveau II | | |
| Ouvriers professionnels | 185 ^[1] | 1 780,00 € |
| Niveau III | | |
| Compagnons professionnels | | |
| – position 1 | 210 ^[1] | 1 936,47 € |
| – position 2 | 230 | 2 079,60 € |
| Niveau IV | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | |
| – position 1 | 250 | 2 230,51 € |
| – position 2 | 270 | 2 369,76 € |
| [1] Valeur du point et partie fixe identiques à celles de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie : coeff. 150, PF 403,95 €, VP 8,507 € ; coeff. 170, PF 283,81 €, VP 8,507 € ; coeff. 185, PF 206,21 €, VP 8,507 € ; coeff. 210, PF 150,00 €, VP 8,507 €. | | |

■ Pour les départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie, à compter du 1^{er} octobre 2022 :

A. Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment à compter du 1^{er} octobre 2022 comme suit :

- valeur du point : 8,507 euros ;
- partie fixe : 150 euros.

Les barèmes correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

B. Par dérogation aux stipulations mentionnées au point A ci-dessus, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classifiés aux :

- Niveau I, position I, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 403,95 euros ;
- Niveau I, position II, coefficient 170, et pour cette seule position, est de 283,81 euros ;
- Niveau II, coefficient 185, et pour cette seule position, est de 206,21 euros.

| Catégorie professionnelle | Coefficient | Salaire mensuel minimal pour 151,67 heures |
|-------------------------------|-------------|--|
| Niveau I | | |
| Ouvriers d'exécution : | | |
| – position 1 | 150 | 1 680,00 € |
| – position 2 | 170 | 1 730,00 € |

| Catégorie professionnelle | Coefficient | Salaire mensuel minimal pour 151,67 heures |
|--------------------------------------|-------------|--|
| Niveau II | | |
| Ouvriers professionnels | 185 | 1 780,00 € |
| Niveau III | | |
| Compagnons professionnels : | | |
| – position 1 | 210 | 1 936,47 € |
| – position 2 | 230 | 2 106,61 € |
| Niveau IV | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | |
| – position 1 | 250 | 2 276,75 € |
| – position 2 | 270 | 2 446,89 € |

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Lyon, le 14 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 8 février 2023

relatif aux salaires au 1^{er} avril 2023
(Normandie)

NOR : ASET2350332M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

UNSA Normandie ;

URCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Normandie.

Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord, par dérogation à l'article XII-8 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, et prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

À compter du 1^{er} avril 2023 :

| Catégorie professionnelle | Coefficient | Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires) | Taux horaire |
|--------------------------------------|-------------|---|--------------|
| Niveau I | | | |
| Ouvriers d'exécutions : | | | |
| – position 1 | 150 | 1 713,29 € | 11,30 € |
| – position 2 | 170 | 1 736,99 € | 11,45 € |
| Niveau II | | | |
| Ouvriers professionnels | 185 | 1 798,92 € | 11,86 € |
| Niveau III | | | |
| Compagnons professionnels : | | | |
| – position 1 | 210 | 1 972,11 € | 13,00 € |
| – position 2 | 230 | 2 110,79 € | 13,92 € |
| Niveau IV | | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | | |
| – position 1 | 250 | 2 272,47 € | 14,98 € |
| – position 2 | 270 | 2 412,63 € | 15,91 € |

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Caen, le 8 février 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 8 février 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Normandie)

NOR : ASET2350333M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

UNSA Normandie ;

URCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'em-

ployeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petites déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel^[1], les parties conviennent de déterminer les barèmes des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

À compter du 1^{er} avril 2023.

L'indemnité de repas : 11,20 €.

■ L'indemnité de transport :

| Zones | Normandie |
|-------|-----------|
| 1 | 2,95 € |
| 2 | 6,50 € |
| 3 | 9,76 € |
| 4 | 13,67 € |
| 5 | 17,57 € |

■ L'indemnité de trajet :

| Zones | Normandie |
|-------|-----------|
| 1 | 1,63 € |
| 2 | 3,26 € |
| 3 | 4,88 € |
| 4 | 6,48 € |
| 5 | 8,15 € |

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

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

[1] Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 5

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

Fait à Caen, le 8 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 14 septembre 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} octobre 2022
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350313M

IDCC : 1597

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

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

■ Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1^{er} octobre 2022 :

| Catégorie professionnelle | Coefficient | Salaire mensuel minimal pour 151,67 heures |
|--|--------------------|--|
| Niveau I | | |
| Ouvriers d'exécution : | | |
| – position 1 | 150 ^[1] | 1 680,00 € |
| – position 2 | 170 ^[1] | 1 730,00 € |
| Niveau II | | |
| Ouvriers professionnels | 185 ^[1] | 1 780,00 € |
| Niveau III | | |
| Compagnons professionnels : | | |
| – position 1 | 210 ^[1] | 1 936,47 € |
| – position 2 | 230 | 2 079,60 € |
| Niveau IV | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | |
| – position 1 | 250 | 2 230,51 € |
| – position 2 | 270 | 2 369,76 € |
| [1] Valeur du point et partie fixe identiques à celles de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie : coeff. 150, PF 403,95 €, VP 8,507 € ; coeff. 170, PF 283,81 €, VP 8,507 € ; coeff. 185, PF 206,21 €, VP 8,507 € ; coeff. 210, PF 150,00 €, VP 8,507 €. | | |

■ Pour les départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie, à compter du 1^{er} octobre 2022 :

A. Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment à compter du 1^{er} octobre 2022 comme suit :

- valeur du point : 8,507 euros ;
- partie fixe : 150 euros.

Les barèmes correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

B. Par dérogation aux stipulations mentionnées au point A ci-dessus, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classifiés aux :

- Niveau I, position I, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 403,95 euros.
- Niveau I, position II, coefficient 170, et pour cette seule position, est de 283,81 euros.
- Niveau II, coefficient 185, et pour cette seule position, est de 206,21 euros.

| Catégorie professionnelle | Coefficient | Salaire mensuel minimal pour 151,67 heures |
|-------------------------------|-------------|--|
| Niveau I | | |
| Ouvriers d'exécution : | | |
| – position 1 | 150 | 1 680,00 € |
| – position 2 | 170 | 1 730,00 € |

| Catégorie professionnelle | Coefficient | Salaire mensuel minimal pour 151,67 heures |
|--------------------------------------|-------------|--|
| Niveau II | | |
| Ouvriers professionnels | 185 | 1 780,00 € |
| Niveau III | | |
| Compagnons professionnels : | | |
| – position 1 | 210 | 1 936,47 € |
| – position 2 | 230 | 2 106,61 € |
| Niveau IV | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | |
| – position 1 | 250 | 2 276,75 € |
| – position 2 | 270 | 2 446,89 € |

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Lyon, le 14 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 11 octobre 2022

relatif aux salaires minima au 1^{er} novembre 2022
(Grand Est)

NOR : ASET2350306M

IDCC : 1597

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

Est SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 11 octobre 2022 à Nancy pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

| Salaire mensuel minimal pour 35 heures | | |
|---|-------------|---------------------------------|
| Catégorie professionnelle | Coefficient | Ensemble de la région Grand Est |
| Niveau I | | |
| Ouvriers d'exécution : | | |
| – position 1 | 150 | 1 680,00 € |
| – position 2 | 170 | 1 710,00 € |
| Niveau II | | |
| Ouvriers professionnels | 185 | 1 739,36 € |
| Niveau III | | |
| Compagnons professionnels : | | |
| – position 1 | 210 | 1 927,33 € |
| – position 2 | 230 | 2 057,03 € |
| Niveau IV | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | |
| – position 1 | 250 | 2 206,69 € |
| – position 2 | 270 | 2 375,86 € |

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2022.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 11 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Accord du 17 janvier 2023
relatif au dialogue social

NOR : ASET2350319M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler leur attachement au développement du dialogue social dans la branche et les entreprises de la branche. Pour ce faire, ils ont estimé qu'il fallait intégrer de nouvelles dispositions dans l'organisation du fonctionnement de la CPPNI et de doter les petites entreprises de moyens supplémentaires leur permettant de renforcer la place du dialogue social.

C'est en ce sens que le présent accord comporte des dispositions relatives aux modalités de prise de décision au sein de la CPPNI, aux modalités des négociations si celles-ci ne peuvent pas se dérouler en présentiel, et aux moyens attribués aux partenaires sociaux des petites entreprises.

Chapitre I^{er} Les décisions au sein de la CPPNI

Article 1^{er} | Objet des décisions

Les dispositions ci-après ont vocation non pas à régir les règles d'approbation des dispositions conventionnelles ou de leurs avenants, qui sont définies légalement, mais les conditions d'approbation des décisions qui peuvent être prises en dehors de ce périmètre relatif à la négo-

ciation de branche (intervention de personnes qualifiées, financement de rapports d'expertises ou d'études, approbation des comptes rendus de négociation...).

Article 2 | Modalités d'approbation des décisions

Lorsqu'un vote est organisé au sein de la CPPNI, chaque organisation syndicale de salariés représentative et chaque organisation patronale représentative dispose d'une voix.

Pour que les décisions soient adoptées, il faut que dans le collège des organisations syndicales de salariés, elles aient été adoptées par la majorité en nombre desdites organisations syndicales (une voix par organisation syndicale) et à la même majorité dans le collège des organisations patronales (une voix par organisation patronale).

Si dans l'un ou l'autre collège le nombre de voix est partagé, l'avis sera néanmoins adopté si les votants en faveur de la décision représentent dans le ou les collèges concernés plus de la moitié des suffrages exprimés lors de la dernière mesure de représentativité.

La décision adoptée est retranscrite dans le compte rendu de la réunion.

Chapitre II Les réunions des instances paritaires de la branche

Article 3 | Les réunions en présentiel

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au déroulement des réunions des différentes instances paritaires de la branche (CPPNI – CPNEFP) selon le mode « présentiel ». Ils estiment que l'efficacité du dialogue social postule la présence physique des participants à ces différentes réunions.

Par exception à ce principe, et à titre exceptionnel des réunions mixtes (présentiel et visio) seront organisées dès lors qu'une organisation syndicale représentative ne pourrait participer à l'une des réunions de la CPPNI.

Dans cette hypothèse, l'organisation syndicale concernée fera part de son impossibilité au moins 48 heures avant la date de la réunion, en indiquant quel représentant de l'organisation syndicale pourra assister en visio à cette réunion. Les défaillances techniques qui pourraient survenir lors de ces réunions ne pourront toutefois pas remettre en cause leur déroulement et les décisions qui y auront été prises le cas échéant.

Quant aux modalités de tenue de ces réunions, les dispositions de l'article 4 ci-après s'appliqueront.

Article 4 | Les réunions à distance

Des circonstances exceptionnelles empêchant les déplacements collectifs (exemple : crise sanitaire, situations d'urgence...) peuvent nécessiter de suspendre la tenue des réunions « en présentiel » et d'avoir recours à la visioconférence.

4.1. Principes

La tenue des réunions à distance sera organisée par les organisations patronales au moyen d'un dispositif de visioconférence.

4.2. Tenue de la réunion

Afin de permettre le déroulement normal de la réunion, le président de séance ou, en son absence, l'organisateur de la réunion, veillera à ce que les participants puissent prendre la parole en respectant l'ordre des demandes de prise de parole. Pour permettre une parfaite écoute, les participants qui ne prennent pas la parole veilleront à éteindre leur micro.

Si une suspension de séance est souhaitée, les moyens techniques seront mis en place pour permettre la suspension de séance.

Enfin, si possible, les réunions en visioconférence seront limitées dans leur durée (une demi-journée) ou sinon des temps de déconnexion seront observés.

4.3. Moyens techniques

Le dispositif technique mis en place doit permettre la retransmission du son et de l'image ainsi, qu'en début de réunion, l'identification des participants.

4.4. Adoption des délibérations

S'il y a lieu de procéder à un vote, le président de séance ou, à défaut, l'organisateur de la réunion, veillera à préciser, si possible de manière écrite, le contenu de la motion (mode écran partagé).

Le vote pourra être prononcé oralement par chaque organisation et confirmé par écrit via le dispositif technique soit lors de la réunion, soit après celle-ci.

4.5. Attestation de présence

Si une attestation de présence doit être établie, chaque participant se signalera au début de la réunion.

Le secrétaire de la CPPNI se chargera d'établir l'attestation de présence.

Chapitre III Le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5 | Principes

Par les dispositions suivantes, les partenaires sociaux ont estimé qu'il était également nécessaire de donner une place au dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ils sont donc convenus d'un certain nombre de dispositions destinées à favoriser cet objectif.

Article 6 | Faciliter la négociation avec les délégués syndicaux

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail, les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical parmi les membres du CSE et pour la durée du mandat de l' élu désigné.

Ce délégué syndical bénéficiera sur demande de 4 heures de délégation mensuelle. Ces heures ne seront pas reportables d'un mois sur l'autre. Ces heures de délégation n'entraînent aucune perte de rémunération.

Compte tenu de la difficulté d'organisation des plus petites entreprises, le délégué syndical s'efforcera de respecter un délai de prévenance d'une semaine.

Article 7 | Négociation avec les élus ou salariés mandatés

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, révisés ou dénoncés, soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales dans la branche ou, à défaut, au niveau interprofessionnel ; soit par un ou plusieurs des membres titulaires du CSE.

Les accords ainsi conclus et négociés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées sur le fondement du code du travail.

La négociation et les modalités d'approbation des accords sont définies par l'article L. 2232-23-1 du code du travail.

Article 8 | *Négociation en l'absence de représentant du personnel*

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical et celles dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés dépourvues de CSE, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord ou un avenant de révision qui porte sur les thèmes ouverts à la négociation par le code du travail.

Dans le cadre de la transmission du projet d'accord préalable à la consultation des salariés, sera joint un document de synthèse précisant les raisons à l'origine du projet d'accord.

Les conditions d'approbation, de révision et de dénonciation de ces accords sont définies par l'article L. 2232-22 du code du travail.

Ainsi, lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide.

L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

L'accord ou l'avenant de révision peut également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les mêmes articles L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions suivantes :

- les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
- la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

Article 9 | *Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés*

État sur la situation économique et financière

Outre les attributions définies par les dispositions de l'article L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail, l'employeur présentera au CSE, au moins une fois tous les 2 ans, un état sur la situation économique et financière de l'entreprise. À cette occasion seront évoquées les perspectives d'avenir au plan économique et social.

Article 10 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet du chapitre III du présent accord, il est applicable pour les entreprises de moins de 50 salariés selon les dispositions prévues aux articles 5 à 9 du présent accord.

Article 11 | *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Le présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives et sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 novembre 2022

relatif aux priorités, aux objectifs
et aux moyens de la formation professionnelle

NOR : ASET2350315M

IDCC : 1979

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

**GNC ;
SNRTC ;
GNI HCR ;
UMIH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses décrets d'application ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu l'accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des HCR-CPNE-HCR ;

Vu l'accord du 16 décembre 2015 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle et de l'apprentissage, étendu par arrêté ministériel le 24 juillet 2017,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié la gouvernance de l'écosystème de la formation et l'interaction des acteurs entre eux.

Cette loi s'inscrit dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, d'évolution des métiers et des compétences. Elle intervient alors que se manifestent d'importantes innovations pédagogiques en adéquation avec les besoins des entreprises, les attentes des apprenants, des salariés, des consommateurs mais aussi de développement de l'alternance, d'ingénierie de certification professionnelle, de renforcement de la digitalisation.

Aussi, elle se caractérise par une réforme de certains dispositifs existants, comme le compte personnel de formation, par la création d'un dispositif dédié à la reconversion et la promotion par l'alternance « Pro-A ». Elle réserve une place prépondérante à l'apprentissage, modifie en profondeur la gouvernance et le financement du système de la formation professionnelle.

Le présent accord sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle a pour objet de traiter de la politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Considérant que la formation est un levier essentiel pour assurer la compétitivité des entreprises l'employabilité et le parcours professionnel des salariés, les partenaires sociaux confirment leur engagement à construire une politique pro-active forte de qualification et de développement des compétences des salariés.

Conscients qu'une des spécificités du secteur est la présence majoritaire de TPME, les partenaires sociaux rappellent que, depuis longtemps, leurs préoccupations de formation et de qualification se sont portées sur ces entreprises. Ils s'attachent, également, à ce que la politique de formation optimise l'accès à la formation et à la qualification de l'ensemble des salariés de la branche, mais aussi des demandeurs d'emploi.

Les signataires insistent sur le fait que la construction des certifications professionnelles doit répondre à une volonté d'adaptation permanente aux attentes des entreprises et des bénéficiaires. La branche considère que la réussite de sa politique s'appuie sur un tutorat renforcé et un accompagnement en formation des entrants et des salariés dans toutes les entreprises de la branche.

Les défis à relever se conjuguent avec :

- un contexte sociétal et économique qui fait évoluer les métiers et engendre de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'adapter leur « culture du client » en impliquant l'ensemble des équipes en contact avec la clientèle ;
- un bouleversement engendré par la mutation des technologies et la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales qui entraînent un changement en profondeur des pratiques. Ces bouleversements ont un impact direct sur les connaissances et compétences des salariés ainsi que sur le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise ;
- des enjeux écologiques qui se traduisent par une prise en compte accrue du développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), mais aussi d'exigences de sécurité alimentaire renforcées.

La crise sanitaire a accéléré et confirmé la nécessité de renforcer les outils, les moyens et les actions liées à l'attractivité des métiers et assurer un « vivier » de candidats (étude prospective Diag'Activ 2021). Les partenaires sociaux de la branche sont en revanche conscients que si certains métiers nécessitent des compétences pouvant s'acquérir rapidement, les entreprises offrent de nombreuses opportunités et débouchés qui imposent des prérequis et des qualifications.

Enfin, l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes, la formation des salariés en situation de handicap ou d'illettrisme sont des préoccupations fortes des partenaires sociaux. Ils entendent poursuivre les efforts entrepris pour favoriser la formation de ces personnes.

Ces défis sont majeurs à l'horizon des grands événements de 2023-2024 et constituent les grandes perspectives de cet accord. À ce titre, les orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNE-HCR revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des HCR répertoriée IDCC 1979.

Chapitre 1^{er} Enjeux stratégiques de la formation professionnelle

Article 1^{er} | *Le marché de la branche des HCR*

La branche des HCR est un acteur majeur du tourisme et l'un des principaux moteurs de l'économie nationale. Elle est le 6^e employeur et le 1^{er} recruteur de France. Elle accueille annuellement plusieurs dizaines de milliers de nouveaux collaborateurs.

À l'échelle nationale, la branche des HCR comprend 620 962 salariés travaillant dans plus de 123 142 entreprises – Source ACOSS 2020.

Avec 98 % des entreprises employant moins de 50 salariés, elle est composée en grande majorité de TPME.

Adaptée par nature aux besoins des clientèles, françaises et étrangères, la branche se caractérise par une offre diversifiée, un déploiement sur l'ensemble du territoire, une mobilité importante des professionnels, une activité non délocalisable qui repose, en partie, sur le service et l'accueil. Cette diversité se traduit par les natures multiples des gammes de prestations proposées, la taille et la localisation des entreprises dans un cadre de tourisme, de loisirs ou d'affaires.

Ainsi, la branche comprend plusieurs grandes familles d'activités :

- la restauration traditionnelle, (familiale, gastronomique, thématique...) ;
- les hôtels et hôtels-restaurants ;
- les cafés, brasseries et bars ;
- les traiteurs ;
- la thalassothérapie.

Chaque famille regroupe une forte diversité de métiers dont la maîtrise des compétences techniques et la place du relationnel sont au cœur des prestations, qui font face à des mutations et des enjeux professionnels nouveaux. Les métiers se regroupent dans quatre domaines :

- les métiers de l'hébergement ;
- les métiers de la restauration/salle ;
- les métiers de la restauration/cuisine ;
- les métiers de l'administration, d'exploitation maintenance.

Avec 35 à 45 % du chiffre d'affaires des entreprises consacrés à la masse salariale, la compétence et la qualification des salariés sont une des clés de la performance économique et sociale des entreprises du secteur.

Article 2 | *Les enjeux de l'emploi*

La branche représente plus d'un million d'actifs constitué de plus 620 000 salariés auxquels viennent s'ajouter plus de 130 000 chefs d'entreprises et conjoints collaborateurs non-salariés et environ 230 000 saisonniers d'été et d'hiver.

77 % des contrats signés sont à temps complet et 46 % des emplois sont occupés par des femmes.

Moteur historique de la croissance de la branche, la restauration traditionnelle emploie 54 % des salariés de la branche.

L'évolution constante des aspirations de la clientèle et des pratiques professionnelles, entraîne une anticipation permanente des besoins et des qualifications des salariés afin de maintenir et développer leur employabilité et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Face aux changements, les entreprises diversifient et personnalisent leurs offres face à un consommateur devenu « zappeur », en attente de transparence et de réassurance sur le produit (lié au contexte environnemental) et d'engagement (lié au développement durable). Dans un monde de plus en plus digitalisé, elles ont pu et su également développer des services de livraison, de vente à emporter.

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a fortement impacté la branche. Avec une baisse massive de 15 % des effectifs, les établissements de la branche cherchent prioritairement à reconstituer leurs effectifs en contrat à durée indéterminée.

Remédier à cette pénurie est devenu l'un des enjeux prioritaires incitant la branche à renforcer ses travaux sur la valorisation des métiers, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés. Il s'agit d'attirer de nouveaux talents et de les fidéliser.

Ce faisant, et même si le turnover est une pratique indispensable de promotion compte tenu de l'organisation RH et de la taille des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont également conscience du coût économique qu'il représente.

Ils mettent, en avant, les atouts de leurs métiers. À ce titre, ils rappellent qu'ils permettent une mobilité importante tant dans les entreprises que dans la branche, voire dans le secteur.

Ainsi, les salariés disposent de réelles perspectives d'évolution et de progression de carrière dans le cadre d'une promotion professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Les parties signataires se montrent attachées à ce que cette mobilité s'inscrive dans une logique de parcours d'évolution professionnelle au sein des établissements de la branche et/ou branches connexes.

Pour se faire, la branche a mis en place une politique de formation d'envergure, ciblée, encadrée qui s'articule autour de trois axes majeurs :

- mettre en place et sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- fidéliser les salariés ;
- favoriser les conditions de recrutement des nouveaux salariés.

Au-delà des formations obligatoires à tout employeur, les besoins en formation portent, à titre non exhaustif, sur les thématiques ci-après :

- le savoir être et l'accueil client ;
- le management et l'organisation ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- le développement durable ;
- le numérique ;
- la gestion des ressources humaines ;
- la communication ;
- les savoirs techniques de production culinaires en lien avec les nouvelles techniques et technologies.

2.1. Les changements des attentes et habitudes des consommateurs : l'évolution de la relation client

Six composantes fondamentales de la relation client à l'horizon 2025 ont été identifiées dans un portrait sectoriel de 2018, édité par l'OPCA Fafih ; il s'agit de :

- l'humain : faire preuve d'humanité, d'écoute, encourager le contact humain et authentique ;

- la qualité : garantir un niveau de qualité suffisant en termes d'esthétisation et de transparence notamment, sont de plus en plus importantes ;
- la sécurité : instaurer un climat de sécurité et donner des marques de confiance au client (outre la sécurité alimentaire, le choix des lieux, du cadre de l'établissement contribue à rassurer la clientèle ;
- la fluidité : assurer un parcours client intuitif, simple grâce à des systèmes et d'interfaces de réservation rapides ;
- la souplesse : savoir s'adapter à des contextes changeants, des demandes imprévues ; il s'agit de savoir s'adapter à des besoins variés et évolutifs, à des emplois du temps improvisés...
- une ouverture internationale : savoir s'adresser aux clientèles étrangères, c'est-à-dire pouvoir communiquer à l'oral et à l'écrit dans différentes langues, adopter l'attitude adéquate en fonction des codes culturels du client...

2.1.1. La montée en gamme de l'offre et la diversification des produits

Face à l'émergence des nouveaux modes de consommation des français, le marché de l'hôtellerie-restauration a pris les devants pour adapter son offre à la volonté de « mieux manger » des consommateurs.

La plupart des entreprises propose désormais des produits plus sains, plus écologiques bien souvent avec des formules qui incluent des produits issus de circuits courts, bio, végétariens, mais aussi des mets végan, sans lactose ou gluten tout au long de la journée.

Pour y parvenir elles sont engagées dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au « manger bio et local ».

2.1.2. La prise en compte du développement durable conjugué à la responsabilité sociétale de l'entreprise

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans des démarches vertueuses telles que le recyclage de déchets (tri sélectif, compostage des déchets organiques, anti-gaspillage alimentaire), l'affichage de l'origine de la nourriture et le cycle d'approvisionnement, les économies d'énergie...

Les parties signataires, conscientes de la grande diversité des enjeux territoriaux liés à l'environnement, encouragent le plus grand nombre à participer à cette dynamique.

Notamment, ils rappellent les dispositions de la loi AGEC (anti-gaspillage et pour une économie circulaire) du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire qui prévoient la diminution significative de l'utilisation des plastiques à usage unique dont certaines sont entrées en vigueur en 2021 et d'autre, le 1^{er} janvier 2022.

2.2. L'adaptation à la transition numérique

Le développement et l'impact des nouvelles technologies sur les organisations et la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers et dans l'évolution des compétences des salariés.

L'ensemble des postes de travail sont concernées. En effet, le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être pris en compte.

La communication digitale via les réseaux sociaux fait désormais partie intégrante du quotidien des entreprises et est l'un des axes de développement majeur de la stratégie commerciale et marketing des entreprises.

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées.

Ce cadre de travail, de plus en plus digitalisé, accentue la nécessité pour les salariés de se former au numérique. L'enjeu est double : être en capacité de connaître/maîtriser les techniques du digital et se former avec les outils du digital.

2.3. L'attractivité des métiers

Les entreprises de la branche recherchent des profils susceptibles de s'aguerrir aux techniques professionnelles.

À cet effet, les partenaires sociaux disposent de leur propre site et supports, métiers-hôtels-resto, pour les repérer et travailler sur l'image des métiers : <https://www.metiers-hotel-resto.fr/>

Ils jugent essentiel d'aller au-devant des publics lors de différents événements organisés sur l'ensemble du territoire et appellent à une meilleure information dans le déploiement des initiatives en faveur des collégiens et des lycéens. De surcroît, la branche inscrit comme une priorité la mobilisation des professionnels sur les territoires avec une présence effective dans les forums.

Les concours et compétitions des métiers, médiatisés pour certains contribuent à l'attractivité des métiers. Les partenaires sociaux entendent valoriser cette promotion par l'excellence auprès des publics et de l'ensemble de l'offre de formation.

Il convient de rappeler que l'accueil et l'accompagnement des stagiaires en entreprise est, également, un vecteur fort de valorisation des métiers.

Enfin, les conseils régionaux déjà partenaires de la branche dans de nombreux projets, sont depuis 2018, en charge de l'information et l'orientation. La branche s'attache à développer les contrats d'objectifs territoriaux afin de mieux partager et mutualiser les initiatives dans l'intérêt des publics qui souhaitent rejoindre les entreprises d'hôtellerie et de la restauration.

Article 3 | *Les enjeux de la formation : certifier et qualifier*

Quels que soient les profils des personnes bénéficiant d'une formation, l'objectif des partenaires sociaux est de favoriser leur intégration en entreprise et sécuriser leur parcours professionnel. Ils se mobilisent pour développer la qualification des salariés et/ou favoriser la promotion sociale en valorisant l'obtention de qualifications complémentaires, notamment pour les personnes les moins qualifiées.

Cette démarche se conjugue avec un enrichissement de l'offre de formation par des contenus liés à la transition écologique et au développement durable.

3.1. Les axes majeurs de la politique de formation

À titre non exhaustif, il s'agit de :

- favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle par la formation en alternance – des jeunes et des demandeurs d'emploi, et/ou par la VAE ;
- lutter contre l'obsolescence des compétences en optimisant l'évolution professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences et de la « Pro-A » ;
- porter attention à la formation de publics éloignés de l'emploi ;
- promouvoir l'orientation professionnelle ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises, notamment celles de moins de 50 salariés et des TPE ;
- veiller à la non-discrimination à l'embauche ;
- s'assurer d'une politique de financement ambitieuse des formations.

3.2. Les certifications et qualifications reconnues par la branche

Depuis 1994, la branche s'est organisée pour construire et développer ses certifications en complément de celles existantes. La réactivité des partenaires sociaux permet de tenir compte des évolutions du marché, des nouvelles modalités pédagogiques et des publics.

La branche professionnelle s'appuie sur deux grands pôles techniques et managériaux – la restauration et les hébergements – et quatre grands services – la cuisine, le service en salle, la réception et les étages.

À la date de conclusion du présent accord, sont privilégiés les diplômes, titres et certifications de la filière notamment :

- les titres à finalité professionnelle ;
- les CQP ;
- la RECAPE ;
- le répertoire spécifique ;
- les diplômes.

Dans cette logique de priorités de formation pour occuper les emplois, la branche a reformulé le contenu et les objectifs de l'une de ses certifications la reconnaissance d'aptitude à l'emploi (RECAPE).

Créée par la profession, la RECAPE constitue le premier jalon d'une trajectoire professionnelle qualifiante, celle-ci peut être associée, sous certaines conditions, à un contrat de professionnalisation visant une certification professionnelle de branche de niveau supérieur.

En effet l'accès à l'ensemble des certifications métiers nécessite de disposer des prérequis de base.

La RECAPE qui couvre désormais l'ensemble des branches des hébergements et des restaurations, permet de construire et de valider ces prérequis autour de trois thèmes essentiels : les savoirs et connaissances de base, les savoirs-être en restaurations et hébergements.

3.3. CERTIDEV

Créées par les branches relevant des activités liées aux restaurations, hébergements et tourisme CERTIDEV est l'organisme certificateur pour tout ce qui a trait aux certifications professionnelles.

Il agit sous la responsabilité de son conseil d'administration dont il exécute les décisions et en assure le suivi, en liaison avec les CPNEFP des branches représentées en son sein et assure l'organisation administrative des examens, des jurys et des certifications.

Il organise également pour le compte de la branche des HCR la relation avec les organismes de formation notamment lors de leur demande d'habilitation à la mise en place d'actions de formation validées par une certification de la branche.

Chapitre II L'accès à l'emploi par la formation

Article 4 | L'entrée dans l'emploi

4.1. Les dispositifs avec contrat de travail

Vecteur d'emploi et d'intégration, la branche des HCR est un fort recruteur de jeunes dans le cadre de la formation en alternance et par l'apprentissage. Cette capacité traditionnelle de formation en situation de travail est une opportunité pour de nombreux bénéficiaires, jeunes et moins jeunes, de s'insérer dans l'emploi.

C'est notamment vrai pour les jeunes qui, dans une étude publiée en février 2020 (Dares) sont plus de 963 000 âgés de 16 à 25 ans et qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation sur le territoire national.

4.1.1. Le contrat d'apprentissage

Les signataires rappellent leur attachement traditionnel à l'apprentissage, fortement développé dans la branche ; celui-ci s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise/CFA ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage et formateurs de CFA.

Objectif, bénéficiaires, durée du contrat

Le contrat d'apprentissage a pour objectif l'acquisition d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont :

- les jeunes de 16 à 29 ans révolus ;
- les personnes reconnues travailleur handicapé ;
- les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise ;
- les jeunes d'au moins 15 ans, ayant achevé la classe de 3^e ;
- les personnes visées à l'article D. 6222-1 du code du travail pour qui la limite d'âge n'est pas applicable.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est conclu CDI) est de 6 mois à 3 ans, selon la profession et le niveau de qualification préparé.

4.1.2. Le contrat de professionnalisation

Objectif et bénéficiaires

Pour la branche les objectifs attendus sont l'acquisition :

- un diplôme, un titre professionnel, un titre à finalité professionnelle, un CQP ou CQPI, enregistré au RNCP ;
- des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences ci-après désigné « OPCO », en accord avec le salarié.

Par ailleurs, les partenaires sociaux privilégient les qualifications retenues dans la CCN.

Les bénéficiaires sont :

- les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires RSA, ASS, AAH ;
- les personnes sortant d'un CUI.

Durée du contrat et de la formation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée déterminée ou dans le cadre d'un contrat à durée à déterminée.

Le contrat à durée déterminée est de 6 à 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 36 mois selon l'âge du bénéficiaire du jeune.

Les enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéfi-

ciaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un contrat unique d'insertion, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, etc.), soit pour certaines qualifications.

4.2. Le tuteur. Le maître d'apprentissage. Le maître de stage

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Le tuteur/le maître d'apprentissage/le maître de stage a pour mission :

- d'accompagner le salarié, le stagiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, informer et guider les salariés et stagiaires tutorés ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences/de qualifications et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- si nécessaire, de participer à toute évaluation des qualifications et certifications.

Il assure la liaison entre les centres de formation et ses alternants.

4.3. Les quotas d'alternants et de stagiaires

Les partenaires sociaux rappellent que :

- le nombre de stagiaires s'apprécie en fonction de l'effectif de l'entreprise (code de l'éducation, art. R. 124-10), soit 15 % de l'effectif arrondis à l'entier supérieur pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés, et 3 stagiaires pour celles dont l'effectif est inférieur à 20 ;
- le nombre de salariés confiés à un maître d'apprentissage est limité à 2 simultanément ; celui-ci peut encadrer, éventuellement, un 3^e apprenti sous réserve que celui-ci soit redoublant (art. R. 6223-6 du code du travail) ;
- le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à 3 bénéficiaires d'un contrat en alternance simultanément (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation). L'employeur ne peut assurer le tutorat qu'à l'égard de plus de deux salariés.

Les parties signataires s'accordent sur le fait que le cumul des bénéficiaires alternants/stagiaires accompagnés « simultanément » par un salarié doit être limité à 3 ou 2 s'il s'agit d'un employeur.

4.4. Le permis de former

Conscients de l'importance de la mission du tuteur et du maître d'apprentissage, la branche a construit un parcours de formation obligatoire au travers du permis de former.

Grâce à cette formation, ceux-ci acquièrent la pédagogie et les méthodes éducatives nécessaires à la transmission de leur métier.

Cette formation comprend :

- une formation « initiale » pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadrés d'alternant au cours des 5 années précédant la date de signature du contrat en alternance ;
- une formation de « mise à jour », renouvelable tous les quatre ans par tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Le tuteur/maître d'apprentissage doit être en possession de son permis de former en cours de validité préalablement à la signature du contrat de travail en alternance.

Article 5 | *Le retour à l'emploi*

Il existe différents dispositifs de formation, certifiants et qualifiants, pour les demandeurs d'emploi.

5.1. La POE

La POE est une action de formation préalable à un recrutement qui vise l'acquisition des compétences professionnelles requises pour exercer un emploi à pourvoir. Destinée aux demandeurs d'emploi, elle prend deux formes :

5.1.1. La POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective)

Mise en œuvre par la branche, elle est déployée auprès de plusieurs bénéficiaires pour des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Dans la restauration, les métiers en tension identifiés concernent principalement le service, la cuisine, dans l'hébergement, il s'agit des métiers des étages principalement. Son financement est assuré par l'OPCO.

5.1.2. La POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle)

Mise en œuvre dans le cadre d'un besoin de recrutement identifié par une entreprise, concernant un CDD de 12 mois minimum ou un CDI, son financement est assuré par Pôle emploi, mais peut être également prise en charge par l'OPCO.

5.2. La PMSM (Période de mise en situation en milieu professionnel)

Il s'agit d'une expérience professionnelle en vue de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel grâce à des situations réelles de travail.

5.3. L'AFPR (Action de formation préalable au recrutement)

Elle permet au demandeur d'emploi de se former pour répondre à une offre d'emploi de 6 à 12 mois. Cette aide financière vise à combler les écarts de compétences que le demandeur d'emploi détient et celles requises par le poste.

5.4. Les programmes des conseils régionaux

Les conseils régionaux ont la responsabilité pleine et entière de la formation des demandeurs d'emplois. À ce titre, ils proposent de multiples accès aux qualifications via des actions de formation.

La branche souhaite généraliser les partenariats d'ores et déjà construits avec plusieurs régions visant à mutualiser les initiatives en faveur de l'insertion durable des demandeurs d'emploi formés.

Chapitre 3 Les parcours professionnels des salariés

Article 6 | *Acquérir et renforcer ses compétences*

6.1. La « Pro-A »

La « Pro-A » est un dispositif de formation en alternance avec un objectif de qualification/certification.

6.1.1. Objectifs et certifications

L'objectif de la « Pro-A » est de changer de métier ou de profession ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance qualifiantes.

La branche a défini les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans un accord signé le 5 novembre 2020, étendu le 11 mars 2021 ; la « Pro-A » permet également, d'obtenir le certificat CléA (et le CléA numérique).

6.1.2. Bénéficiaires

Les salariés éligibles à la « Pro-A » disposent d'un CDI. Sont également concernés les bénéficiaires d'un CUI, les salariés placés en activité partielle d'un niveau inférieur à la licence (niveau 6 – anciennement II).

6.1.3. Déroulement et durée

La « Pro-A » se déroule sur une période de 6 à 12 mois. Elle peut s'étendre jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans qualification et les salariés en CUI.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » avec un minimum de 150 heures (à l'exception de CléA).

6.2. Les socles de connaissances et de compétences

Les parties signataires se mobilisent afin que les salariés peu qualifiés, sans certification professionnelle et parfois fragilisés par les évolutions économiques et technologiques s'inscrivent dans une démarche CléA afin de sécuriser leur parcours professionnel et préserver leur employabilité. Ils rappellent que celle-ci peut être initiée par le salarié, l'employeur, un représentant du personnel, un prestataire de conseil en évolution professionnelle...

■ Le CléA :

Socle de connaissances et de compétences professionnelles, CléA est une certification inscrite au répertoire spécifique des certifications et des habilitations ayant pour objet la validation, voire l'acquisition d'un socle de connaissances de base. Cette certification atteste que son bénéficiaire possède une maîtrise suffisante des connaissances et compétences indispensables à son évolution professionnelle.

■ Le CléA numérique :

Le CléA numérique s'appuie sur un référentiel de connaissances et de compétences relatives à l'usage du numérique au sein d'un environnement de travail. Il atteste de la maîtrise de 4 compétences clés : identifier son environnement et utiliser les outils associés, acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé, interagir en mode collaboratif, appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique.

■ Le CléA management

Les partenaires sociaux sont impliqués dans la mise en œuvre de la certification de base des compétences de management, le CléA management. Issue de l'accord national interprofessionnel portant diverses orientations pour les cadres, élaborée au sein de l'association paritaire Certif Pro, cette certification vise à identifier et objectiver les compétences requises pour assurer un management de qualité et humainement responsable, quel que soit le secteur d'activité.

Article 7 | *Se perfectionner et s'adapter aux évolutions : le plan de développement des compétences*

Le plan de développement des compétences permet aux salariés de suivre des actions de formation développées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de développement des compétences vise à :

- préparer les compétences nécessaires pour faire face aux évolutions en cours ;
- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- développer les compétences transverses.

La compétence peut être définie comme « la mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ou un métier ».

7.1. Actions de formation relevant du plan de développement des compétences

Deux types d'actions relèvent du plan de développement des compétences : les actions obligatoires et celles « non obligatoires ».

- les actions de formation obligatoires conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation « non obligatoires » constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de VAE et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. Il peut inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Par ailleurs, certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires prévues à l'article L. 6321-6 du code du travail.

7.2. Domaines de formation prioritaires

Les domaines prioritaires retenus par la branche sont les suivants :

- la sécurité et la qualité de vie au travail ;
- la relation client, langues ;
- les techniques métiers ;
- le management ;
- les ressources humaines, recrutement, gestion ;
- la communication, digital, réseaux sociaux ;
- le développement durable ;
- ...

7.3. La formation professionnelle dans les TPME

Les partenaires sociaux sont conscients qu'il est impératif de préserver la compétitivité des TPME en les accompagnant, par la formation, dans la connaissance de l'évolution de la clientèle et de la concurrence liées aux nouvelles technologies de l'information et de la commercialisation des prestations.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans

remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein au départ en formation des TPME.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation. Pour les aider dans cette démarche, l'OPCO déploie une offre de services spécifique, le Diag RH (cf. article 10.2).

7.4. Actions collectives de branche et transverses

Les actions collectives répondent aux priorités fixées par la branche, actualisées chaque année.

Ce dispositif apporte aux entreprises ainsi qu'aux salariés, la possibilité d'accéder à des formations de qualité, répondant aux recommandations légales et réglementaires quant aux contrôles de la formation.

Les formations éligibles au dispositif action de branche sont décidées par la branche. L'inscription s'effectue sur le portail offre de formation aux conditions de financement du plan de développement des compétences.

Article 8 | *La gestion des emplois et des compétences*

8.1. La GEPP (Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels)

La GEPP s'impose à l'entreprise de plus de 300 salariés. Elle permet d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de gestion des ressources humaines.

La compétence a progressivement été perçue comme une ressource essentielle au service des objectifs stratégiques des entreprises. À la recherche d'une compétence spécifique, ou confrontées à l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles, y compris dans les emplois les moins qualifiés, celles-ci font face à des besoins dont la satisfaction se conjugue avec la notion de compétence.

La loi du 5 septembre 2018 a modifié les dispositions concernant la GPEC, celle-ci portant désormais l'appellation « Gestion des emplois et des parcours professionnels » GEPP, sans que cette modification n'impacte en profondeur le concept. À noter qu'à la signature du présent accord, l'acronyme GPEC est encore utilisé, notamment dans le cadre d'un accord de branche.

8.2. Entreprises de 300 salariés et plus : négociation d'un accord GEPP

La GEPP a pour finalité d'anticiper et d'accompagner le changement de façon dynamique en mettant en œuvre les process RH adéquats. Elle permet d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de gestion des ressources humaines.

La mise en place de la GEPP dans les entreprises employant au moins trois cents salariés est décrite à l'article L. 2242-20 du code du travail (modifié par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021). Ainsi, tous les trois ans, l'employeur doit engager « sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise [...] » une négociation sur la GEPP et sur la mixité des métiers dont les thèmes sont visés à l'article précité.

Au-delà de la négociation obligatoire, les partenaires sociaux encouragent les PME de moins de 300 salariés à s'engager dans une démarche de GEPP.

8.3. La gestion des compétences dans les TPME

Celles-ci rencontrent bien souvent des difficultés à appréhender une approche de gestion des compétences qu'elles perçoivent éloignée de leurs préoccupations quotidiennes. C'est pour-

quoi, il convient de les accompagner dans une démarche de sensibilisation en partant de leurs besoins opérationnels, et de traduire la question des compétences en langage « métiers ».

L'offre de services en faveur des entreprises de moins de 250 salariés

Convaincu que la relation d'accompagnement doit être fondée sur des engagements réciproques, avec d'un côté les entreprises qui se positionnent comme des partenaires dans la co-construction d'une réponse, et de l'autre des structures d'accompagnement jouant un rôle de « facilitateurs », le conseil d'administration de l'OPCO met en place différents outils au service des entreprises de moins de 250 salariés.

Le pré-diagnostic, une première étape pour connaître les besoins de l'entreprise

Le pré-diagnostic répond à 2 objectifs :

- balayer rapidement la situation de l'entreprise en termes d'activité, d'emploi, de gestion des compétences, de formation et de conformité avec la réglementation ;
- identifier les besoins d'accompagnement orienter l'entreprise vers l'offre de services la mieux adaptée à ses priorités immédiates.

Le pré-diagnostic est entièrement pris en charge par l'OPCO.

Un diagnostic et une prestation de conseil RH pour aller plus loin

À l'issue du pré-diagnostic, si la situation de l'entreprise le nécessite, un diagnostic approfondi suivi d'une prestation de conseil RH réalisée par un consultant expert peut lui être proposé.

Le diagnostic et la prestation de conseil RH visent à aider l'entreprise dans la gestion de ses ressources humaines au vu du contexte de crise et de la situation économique en lien avec sa stratégie de développement ou le projet d'entreprise.

Cet accompagnement personnalisé peut répondre aux besoins suivants (liste non exhaustive) :

- accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid-19 ;
- recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise ;
- organisation du travail ;
- professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- amélioration du dialogue social...

Le diagnostic et la prestation de conseil RH sont cofinancés par l'État et l'OPCO.

Article 9 | ***Œuvrer pour l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation***

9.1. Optimiser la formation des saisonniers

Pour une part importante, l'activité touristique est une activité saisonnière (saison d'hiver, saison d'été, périodes de vacances scolaires...). Le travail saisonnier est particulièrement représenté dans les régions situées en bord de mer.

La formation des saisonniers est un enjeu majeur en faveur de ce public. À cet effet, les signataires confient à la CPNE-HCR qui dispose de l'expertise nécessaire, le soin d'optimiser l'accès à la formation de ce public.

9.2. Promouvoir la formation des salariés en situation de handicap

Différentes mesures d'ordre légal et réglementaire sont mises en œuvre. À titre d'exemple :

- l'article D. 6323-3-3 du code du travail (décret du 7 juin 2019) prévoit une majoration de l'alimentation annuelle du CPF, en faveur, notamment, des salariés handicapés (800 €/an plafonnés à 8 000 €) ;

- l'accès à la formation est facilité pour les CFA qui disposent d'un référent handicap et perçoivent une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

De leur côté, les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en place des formations adaptées aux personnes handicapées en faisant appel à un prestataire spécialisé lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un service de formation interne. Elles préconisent le recours à toute mesure facilitant le suivi des enseignements et l'aménagement, le cas échéant, des conditions d'examen avec l'accompagnement de l'organisme de formation et rappellent que la branche pilotera une série d'actions d'accompagnement et de conseils à ses adhérents dans l'optique de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

À titre d'exemple, elle réalise des outils de communication adhérents/personnes handicapées. Elle peut être amenée à effectuer du sourcing pour des recrutements de candidats sur des postes qualifiés : cuisine, salle, hébergement.

Des accords avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) ont été signés et les partenaires sociaux ont négocié la création de commissions paritaires concernant les collaborateurs handicapés afin de promouvoir leur recrutement ainsi que leur maintien dans l'emploi.

9.3. Se mobiliser pour une égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation

Alors que la formation est un des leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à caractéristiques d'emploi identiques, les femmes se forment moins fréquemment que les hommes : les écarts entre femmes et hommes sont particulièrement importants parmi les non-diplômés, les employés et les ouvriers. La période qui suit la naissance d'un enfant est également une période peu propice aux formations pour les femmes. Par ailleurs, la proportion relativement importante des femmes employées en contrat court ou à temps partiel est un frein à leur accès à la formation. De ce fait, celles-ci sont souvent contraintes de se former en dehors de leur temps de travail (étude Dares juillet 2020).

Ainsi, les femmes suivent en moyenne plus que les hommes des formations courtes ; elles ont une probabilité plus faible de suivre des formations plus longues d'au moins 18 heures (32 % des femmes contre 40 % des hommes) ; pour mémoire, à situation égale par rapport à un homme, une femme a eu 19 % de probabilité en moins d'avoir suivi une formation entre 2010 et 2015 (étude Dares juillet 2020).

Dans ce cadre, la branche a initié une démarche pro-active en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

9.4. Développer les actions de lutte contre l'illettrisme et français langue étrangères (FLE)

Les partenaires sociaux estiment important de développer une communication forte et ciblée sur le problème de l'illettrisme dans l'entreprise. Leur priorité est, également, d'optimiser les financements afin que les salariés concernés bénéficient de formations adaptées à leur situation.

Les parties signataires rappellent également l'importance de l'apprentissage du français à des apprenants non-francophones en France dans le cadre du programme FLE (Français langue étrangère).

D'une façon générale, la non-maîtrise des savoirs de base ou les difficultés rencontrées par certains salariés avec la langue française peuvent les freiner dans l'acquisition des compétences

professionnelles clés : savoir lire une consigne, comprendre les consignes de sécurité, respecter les procédures qualité...

9.5. Agir en faveur de la non-discrimination à l'embauche

Les signataires rappellent que la discrimination est une inégalité de traitement interdite par la loi (sexe, âge, état de santé...) qui, plus précisément en fixe les domaines. À ce jour, 20 critères de discrimination, parmi lesquels figure l'embauche, sont identifiés par le législateur.

Afin de contribuer à pallier ce risque, toute entreprise employant au moins trois cents salariés doit faire en sorte que les salariés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

De leur côté, de nombreuses entreprises présentent aujourd'hui la diversité comme une des clés de leur performance. Cette démarche tend à garantir la non-discrimination au moment du recrutement, de la formation, de la rémunération ou du développement de carrière.

Chapitre 4 Être acteur de son évolution professionnelle

Article 10 | La VAE

La VAE est un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Elle permet à chacun de transformer ses compétences, acquises durant ses expériences professionnelles et extra-professionnelles, en un diplôme, un titre professionnel, un titre à finalité professionnelle, un CQP ou CQPI inscrit au RNCP.

La démarche de VAE repose sur un travail personnel de description des activités exercées en lien avec la certification visée. Ce travail est soumis à un jury qui décide de la validation de tout ou partie de la certification.

La VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du CPF, du plan de développement des compétences. Elle peut être précédée d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les salariés à recourir à ce dispositif.

10.1. Recevabilité de la demande

Pour s'engager dans une démarche VAE, le candidat doit justifier d'au moins un an d'expérience professionnelle ou extra professionnelle, acquise de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en rapport direct avec la certification visée.

10.2. Accompagnement et financement

Les parties signataires recommandent qu'un accompagnement du candidat soit organisé par l'organisme certificateur et/ou un prestataire indépendant.

La durée de l'accompagnement est, en moyenne, comprise entre 10 et 40 heures. Il peut comprendre une analyse de l'expérience, un appui méthodologique pour la constitution du dossier de validation, une préparation à l'entretien avec le jury et à la mise en situation professionnelle (lorsque celle-ci est prévue par le référentiel de la certification).

Il peut également inclure une assistance à l'orientation vers une formation complémentaire en cas d'acquisition partielle de la certification.

L'accompagnement peut être financé par l'OPCO, l'employeur, Pôle emploi, le conseil régional ou une association « Transition Pro ».

Le compte personnel de formation est un compte à la main du salarié qu'il peut mobiliser pour effectuer une formation sur son temps de travail ou en dehors de son temps de travail. Il est attaché à la personne qui conserve ses droits quels que soient les événements survenant au cours de sa carrière.

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié d'acquérir des droits monétisés à la formation, mobilisables tout au long de la vie professionnelle.

Le CPF fait partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPA a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux demandeurs d'emploi et aux salariés du secteur privé (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) de conserver leurs droits à la formation et à la lutte contre la pénibilité lorsqu'ils changent d'employeur. Il est portable de l'entrée sur le marché du travail et à la retraite. Il prend la forme d'une plateforme numérique qui regroupe, outre le CPF :

- le compte d'engagement citoyen (CEC) ; celui-ci recense les activités de bénévole, de volontaire ou de maître d'apprentissage des salariés. Il permet d'acquérir des droits à formation inscrits sur le CPF ;
- le compte professionnel de prévention (C2P) ; ce dispositif permet aux salariés travaillant dans des conditions difficiles de bénéficier de facilités d'accès à la formation. L'évaluation des risques professionnels est appréciée en fonctions de seuils fixés par la réglementation. Ce faisant, le salarié cumule des points sur son C2P ; il peut, en outre, bénéficier d'une retraite anticipée.

11.1. Bénéficiaires

Le CPF est accessible à toute personne active de l'entrée sur le marché jusqu'au départ à la retraite. Sont concernées les personnes de 16 ans et plus et, par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

11.2. Information des salariés

Chaque personne dispose, sur le site officiel « moncompteformation.gouv.fr » d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'être acteur de son CPF.

Ce site lui permet également :

- d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte) ;
- d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du CPF ;
- d'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation ;
- d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle.

11.3. Formations éligibles et déroulement du CPF

Les formations éligibles sont inscrites soit au RNCP, soit au répertoire spécifique.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur. Ce n'est pas le cas si la formation se déroule en dehors du temps de travail. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

11.4. Alimentation du CPF et financement

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, à condition que la durée

conventionnelle ne dépasse pas la durée légale de 35 heures, acquièrent 500 euros par an pour se former dans la limite d'un plafond de 5 000 euros.

Les salariés pas ou peu qualifiés (niveau infra 3) qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, à condition que la durée conventionnelle ne dépasse pas la durée légale de 35 heures, l'alimentation est fixée à 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les conditions de prise en charge du CPF figurent sur le site de l'OPCO.

11.5. Abondement du CPF

Selon des critères fixés par la branche par sa section paritaire professionnelle, l'OPCO prend en charge les abondements CPF au titre du plan de développement des compétences, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'Opco peut également prendre en charge l'abondement du CPF au titre des versements volontaires des entreprises et des versements conventionnels décidés par la branche lorsque l'accord de branche ne comporte pas de disposition contraire et en cas d'acceptation expresse par la branche.

Dès lors qu'un salarié bénéficiant du dispositif spécifique APLD décide de mobiliser les droits qu'il a acquis au titre du CPF pour se former, les parties signataires s'accordent sur le fait que, dans le cas où les droits acquis par le salarié ne couvriraient pas l'intégralité du coût de la formation, un financement complémentaire pourra être envisagé. Sur proposition de la branche, cette mesure sera soumise à l'accord de l'OPCO, sous réserve de ses disponibilités financières.

Article 12 | *Le CPF de transition professionnelle*

Le CPF de transition professionnelle est un dispositif de financement de la formation et de tout ou partie de la rémunération, permettant au salarié de changer de métier, de profession et/ou de se qualifier.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à orienter vers ce dispositif d'accès à la formation les salariés dont le besoin en formation correspondrait aux objectifs du CPF de transition.

12.1. Formations éligibles et conditions d'accès

La formation doit être qualifiante, inscrite au RNCP ou au registre spécifique. Elle est accessible par la VAE.

Le CPF de transition est ouvert à tout salarié à temps plein ou à temps partiel. Les conditions d'ancienneté varient selon que le salarié est en CDI ou en CDD :

- lorsque le salarié est en CDI : il doit justifier d'une ancienneté égale au moins à 24 mois consécutifs ou non, dont douze mois dans la même entreprise ;
- lorsque le salarié est en CDD : il doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nature de contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. La demande de financement doit être effectuée alors que le salarié est en poste et la formation doit commencer au maximum 6 mois après la fin du contrat.

12.2. Prise en charge et rémunération

Le projet de transition professionnelle nécessite une validation de sa pertinence par l'association régionale « Transition Pro » pour pouvoir être financé et réalisé. Le contenu du dossier de demande de prise en charge est fixé par arrêté ministériel.

12.2.1. Prise en charge

Le prix de la formation (frais pédagogiques et de validation de la certification) est examiné et pris en charge par les associations Transition Pro. Celles-ci mobilisent prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié. Lorsque celui-ci bénéficie d'un abondement complémentaire, ce dernier est versé à « Transition Pro » par le ou les différents financeurs du projet.

12.2.2. Rémunération

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail et le salarié en CDI, sa rémunération pourra varier de 60 % à 100 % au regard de son revenu et de la durée de la formation. L'employeur est ensuite remboursé chaque mois par l'association Transition Pro, selon le barème de prise en charge.

Lorsque le salarié est en CDD sa rémunération est calculée sur le salaire moyen. Elle est versée par l'association Transition Pro. Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Chapitre 5 Les outils d'information et d'orientation professionnelle

Article 13 | *L'entretien professionnel*

L'entretien professionnel est un levier fort de management dans l'entreprise et constitue un pilier de la gestion des ressources humaines de l'entreprise.

13.1. Objet

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de s'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours professionnel.

13.2. Périodicité

Sauf accord collectif prévoyant une périodicité différente, il est réalisé tous les 2 ans.

Tous les 6 ans, un entretien « d'état des lieux » permet de faire le bilan sur le parcours professionnel du salarié et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Le suivi d'une AFEST peut être comptabilisé lors du bilan de l'entretien professionnel.

13.3. Ancienneté du salarié

Sont concernés les salariés justifiant de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, certains cas d'absence peuvent ouvrir la possibilité de réalisation de l'entretien avant l'écoulement de ces deux ans.

13.4. Contenu de l'entretien et abondement correctif

L'employeur doit informer le salarié sur, à titre non exhaustif :

- l'activation de son compte personnel de formation ;

- les abondements qu’il est susceptible de financer ;
- le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque, dans les entreprises d’au moins 50 salariés, un salarié n’a pas bénéficié, durant une période de 6 ans des entretiens professionnels et d’au moins une formation autre que les formations obligatoires – ces deux critères s’appliquant de manière cumulative –, l’employeur doit abonder le CPF de ce salarié d’un montant de 3 000 €.

Article 14 | Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d’analyser les compétences professionnelles et personnelles d’un salarié, ses aptitudes et motivations à l’appui d’un projet d’évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu’avec son accord.

14.1. Déroulement

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne et se déroule au maximum sur 24 heures.

Le bilan est réalisé sous la conduite d’un prestataire *ad hoc* et sa durée est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Article 15 | Le CEP

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d’accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s’il y a lieu, d’établir un projet d’évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d’activité...). Il est effectué par des conseillers d’organismes habilités.

15.1. Conditions de réalisation et déroulement

L’accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé sur son temps libre. Un accord de branche ou d’entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le CEP peut se dérouler sur le temps de travail.

Chapitre 6 Déroulés pédagogiques et actions de formation

Article 16 | Une action de formation redéfinie

L’action de formation, qui est au cœur du système de la formation professionnelle, évolue au fil des réformes. Parce qu’elle influe sur la politique de formation des entreprises, l’achat des formations financées sur les fonds de la formation et l’offre des organismes de formation, la définition de l’action de formation comporte des enjeux importants.

Aujourd’hui, l’action de formation doit être considérée comme un parcours pédagogique et doit viser un objectif professionnel de développement des compétences ou de qualification. Elle peut être réalisée en tout ou partie en présentiel, en distanciel ou en situation de travail.

Son objet est :

- d’améliorer l’adaptation des salariés à leur poste de travail, leur maintien dans l’emploi, maintenir le développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail et leur permettre d’obtenir une qualification plus élevée ;
- de réduire, pour les salariés dont l’emploi est menacé, les risques issus d’une qualification inadaptée aux mutations techniques et structurelles des entreprises, et permettre aux salariés dont le contrat est rompu d’obtenir des emplois nécessitant une qualification différente ou à des non-salariés d’accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

- de faciliter pour une personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail l'accès à un emploi dans les meilleures conditions ;
- d'aider à la mobilité professionnelle.

Article 17 | Favoriser le recours aux formations multimodales

Pour permettre l'accès à la formation et au savoir du plus grand nombre, les partenaires sociaux entendent mobiliser tous les moyens organisationnels et, plus précisément, toutes les modalités de réalisation des actions de formation existantes. Ils se mobilisent afin que les entreprises, notamment les TPE, aient recours à un large choix de pédagogie dans le cadre d'un accompagnement financier de l'OPCO.

17.1. L'action de formation en situation de travail (AFEST)

L'action de formation en situation de travail est désormais reconnue par la loi et inscrite, à ce titre, dans le code du travail.

17.1.1. Déroulement

L'AFEST peut se dérouler en présentiel, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Elle s'articule autour de l'alternance de deux séquences :

- une mise en situation de travail aménagée à des fins pédagogiques ;
- une séance réflexive qui a pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail.

Elle requiert des moyens techniques et humains, ainsi que des ressources pédagogiques adaptées à cette forme de pédagogie.

17.1.2. Justification de la réalisation de l'action

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par tout élément probant. La matérialisation de la réalité de la formation se concrétise par la délivrance d'un « certificat de réalisation ».

Comme indiqué à l'article 16.2 du présent accord, dès lors qu'il s'agit d'une formation qui concerne l'adaptation au poste de travail, le maintien de l'employabilité ou le développement des compétences (hormis toute formation obligatoire), le suivi d'une AFEST peut être comptabilisé lors du bilan à 6 ans de l'entretien professionnel.

17.1.3. L'AFEST dans la branche

L'AFEST ne ciblant que ce qui ne s'apprend qu'en situation de travail, elle est susceptible d'intéresser fortement les entreprises de la branche HCR dans la mesure où celles-ci sont, par tradition, familiarisées avec le tutorat et la « formation sur le tas », et où la taille des entreprises s'y prête.

D'ailleurs, les retours d'expérience des entreprises et des salariés montrent la pertinence du transfert de savoirs, savoir-faire et savoir-être lors de situations de travail en entreprise. C'est pourquoi, la branche souhaite accompagner le développement de cette modalité de formation. Elle met l'accent sur l'importance de la formation des référents et des formateurs AFEST dans l'entreprise.

17.2. La formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

La FOAD ou e-learning, formation à distance, digital learning, e-formation, formation multimodale... constitue une modalité pédagogique possible pour certains types de formation professionnelle (formation interne ou externe, formation individuelle ou collective), tout domaine de formation, ou toute nature de formation – formation certifiante, diplômante, qualifiante, en alternance...

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les formations pratiques et technologiques aux métiers de base nécessitant des matières premières alimentaires et/ou des mises en pratique de règles d'hygiène alimentaire ne sont pas accessibles aux formations dispensées en distanciel. Il en est de même pour les formations en alternance.

17.2.1. Les conditions de réalisation

La FOAD doit remplir trois conditions cumulatives :

- une assistance technique et pédagogique permettant d'accompagner l'apprenant ;
- une information préalable du stagiaire sur les activités pédagogiques à réaliser et leur durée moyenne pour les réaliser ;
- des évaluations qui jalonnent ou terminent l'action.

De plus, un programme de formation doit être établi et la matérialisation de la réalité de la formation doit se concrétiser par la délivrance d'un « certificat de réalisation ».

17.2.2. Les atouts de la FOAD : souplesse et digitalisation

La FOAD contribue au développement des compétences digitales des salariés et accompagne la transformation numérique de l'entreprise. Elle permet, dans le stricte cadre de la volonté des partenaires sociaux exprimée à l'article 19.2 :

- une souplesse d'organisation : la FOAD est une forme de pédagogie qui s'adapte aux apprenants, qui est modulaire, qui offre une liberté de lieu et de temps ;
- un recours aux technologies numériques et aux outils digitaux : classe virtuelle, mobile learning, MOOC, SPOC et COOC ou encore réalité virtuelle font partie des modalités d'apprentissage de la FOAD ;

| | MOOC | COOC | SPOC | SOOC |
|-------------------|---|---|--|---|
| Définition simple | Formation en ligne, ouverte à tous, accessible à tout moment, et partout. | Formation en ligne, ouverte aux collaborateurs, nouvelles recrues, clients et prospects, partenaires d'une entreprise, accessible à tout moment, partout. | Formation en ligne, ouverte à un nombre réduit de personnes. | Formation en ligne à destination des professionnels dans le cadre de leur formation continue. |

- une réponse adaptée aux attentes des apprenants avec des pratiques pédagogiques attractives grâce à la forme digitale de la formation (logiciels de simulation, réalité virtuelle, « qualification »...).

Article 18 | La qualité de la formation

18.1. Obligation de certification des organismes de formation

Comme mentionné à l'article 19 du présent accord, la loi du 5 septembre 2018 a créé une obligation de certification pour les dispensateurs de formation souhaitant bénéficier des fonds de la formation professionnelle : la certification Qualiopi.

La certification « Qualiopi » vise à attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et à permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers.

18.2. La régulation et l'évaluation de la qualité de la formation : France compétences

France compétences est l'instance de gouvernance pluripartite nationale – composée de cinq collèges dont les organisations patronales et syndicales interprofessionnelles –, chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, France compétences est chargée :

- de contribuer au suivi et à la qualité des actions de formation. Elle émet un avis sur le référentiel national de la certification des prestataires de formation professionnelle ainsi que des recommandations sur la qualité des formations dispensées, notamment au regard des résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qualification ;
- d'émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- de répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- de participer, avec les branches professionnelles, à la construction des titres et des diplômes professionnels.

Chapitre 7 Les moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des CSE

Les moyens donnés aux instances représentatives du personnel sont ceux reconnus par les accords interprofessionnels ainsi que par l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en ce domaine.

Article 19 | *Information et formation*

Les informations nécessaires à l'exercice des missions des délégués syndicaux et aux membres du CSE leur sont transmises par les entreprises ; le contenu et la périodicité de ces informations sont prévus par des dispositions légales et réglementaires.

Elles peuvent, pour tenir compte des spécificités propres à chaque entreprise, être précisées dans le cadre d'une concertation avec la direction de l'entreprise au sein de la commission de formation.

Les parties signataires s'accordent à considérer que la formation des personnes membres de ces instances est un prérequis au bon exercice de leurs missions.

Le collège salarié rappelle, à ce titre, que les élus et mandatés ont la possibilité de faire reconnaître leurs compétences grâce à la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux. Le certificat de compétences professionnelles transférables (CCPT) vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer, notamment, des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés.

Il met l'accent sur la nécessité de développer la VAE des représentants syndicaux – VAES. La VAES est un outil de reconnaissance des connaissances et des compétences de ces personnes ; l'objectif est de valoriser les compétences expérientielles pour sécuriser les parcours et faciliter la mobilité professionnelle.

Chapitre 8 Les instances paritaires de gouvernance et de gestion

Article 20 | *L'organe de gouvernance, la CPNE-HCR*

La CPNE-HCR est l'organe politique paritaire de la branche dont elle détermine la stratégie en matière de formation et d'emploi. Elle est seule habilitée à engager la branche dans ces domaines.

Les partenaires sociaux signataires insistent sur l'importance de la présence paritaire des professionnels en région, qui par leur expertise et leur connaissance des enjeux dans leur territoire, sont des acteurs essentiels et pro-actifs dans la mise en place de la politique de la CPNE HCR en matière d'emploi et de formation.

Les missions de la CPNE-HCR sont principalement :

- de favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- d'adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- de reconnaître la nécessaire et permanente actualisation des compétences pour pallier leur obsolescence, notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;
- d'accompagner et d'optimiser l'accès à la formation des entreprises qui disposent de moyens plus limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPME ;
- de développer les compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

La CPNE-HCR appuie ses travaux sur les données de l'observatoire prospectif métiers qualifications ainsi que sur toutes autres données disponibles pour développer une politique de branche ambitieuse de gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

Les signataires du présent accord lui confient la mission de définir une politique de branche adaptée aux évolutions des métiers, de l'activité, des aspirations et besoins de salariés et des entreprises ainsi que du financement de la formation dans la branche. À ce titre, une réflexion sur la mise en place d'une contribution conventionnelle pourra être engagée.

Par ailleurs, ils la chargent de veiller à adapter les certifications de la branche aux évolutions de ses métiers et de porter une attention particulière à une réflexion visant à prendre en considération les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des certifications de branche administrées par Certidev et s'associe, en tant que de besoin, à d'autres CPNE pour la création de CQPI et CCPI.

Elle est à l'initiative ou étroitement associée à toute création, rénovation de qualification, de certification professionnelle ou titre professionnel en lien avec les métiers de la branche. Dans ce cadre, la CPNE-HCR est chargée, par les partenaires sociaux, de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO aux entreprises, notamment aux TPME.

Elle examine, une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-HCR.

Dans le cadre de ses missions, et en tant que besoin, la CPNE-HCR travaille en relation avec les organes institutionnels de l'État chargé de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 21 | L'organe de gestion, la SPP-HCR

Au sein de l'OPCO, la SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE-HCR. Elle s'appuie sur les orientations fixées par la CPNE.

Elle est force de proposition sur les priorités et conditions de financement des dispositifs de formation auprès du conseil d'administration de l'OPCO et veille à la mise en œuvre de ses décisions.

Une fois par an, la SPP transmet à la CPNE-HCR un bilan d'activité de la branche.

Article 22 | L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences (OPMQC)

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les prospections sur l'évolution des métiers et la façon dont les entreprises ont recours à ces métiers, sur les qualifications mobilisées au titre de ces métiers et, enfin, sur les compétences requises exercer ces métiers.

La CPNEF-HCR est habilitée à demander à l'observatoire la réalisation d'études intéressant l'emploi et la formation dans la branche. Ces études permettent à la CPNE d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et priorités en matière, notamment, de développement de la formation professionnelle.

Article 23 | L'outil au service de la branche, l'OPCO

23.1. Un objectif : optimiser le financement de la formation de la branche

L'OPCO prend en charge notamment :

- les actions concourant au développement des compétences en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à, la formation de tuteur et de maître d'apprentissage ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Les parties signataires demandent à l'OPCO de prendre en compte leurs orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans le respect des budgets annuels et des fonds mutualisés.

23.2. Missions et services

L'OPCO joue un rôle d'assistance auprès de la branche et des entreprises :

- à la branche, il apporte un appui technique, notamment pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation et dans la mise en place des certifications professionnelles ;
- aux entreprises, il assure un service de proximité permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins au regard des évolutions économiques, technologiques et digitales.

Chapitre 9 Dispositions diverses

Article 24 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur un jour franc suivant la parution au *Journal officiel* de son extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 25 | Révision. Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires

par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 26 | Dépôt. Publicité. Extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche des HCR.

Fait à Paris, le 10 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

IDCC : 1987 | **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES ET COUSCOUS
NON PRÉPARÉ**

Avenant n° 2023-01 du 2 février 2023
relatif aux salaires minima horaires,
aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

NOR : ASET2350321M

IDCC : 1987

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

SIFPAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. Employés » de la convention collective nationale des « pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} février 2023

(En euros.)

| Coefficients | Montants horaires Prime d'ancienneté |
|--------------|---|
| 135 | 8,65 |
| 140 | 8,67 |
| 145 | 8,69 |
| 150 | 8,72 |
| 155 | 8,74 |
| 160 | 8,77 |
| 165 | 8,78 |
| 170 | 8,79 |
| 175 | 8,92 |
| 180 | 9,05 |
| 185 | 9,20 |
| 190 | 9,35 |
| 195 | 9,52 |
| 200 | 9,69 |
| 210 | 10,05 |
| 220 | 10,39 |
| 230 | 10,74 |
| 240 | 11,08 |
| 250 | 11,43 |
| 260 | 11,76 |
| 270 | 12,10 |
| 280 | 12,43 |
| 290 | 12,76 |
| 300 | 13,09 |
| 310 | 13,44 |
| 320 | 13,78 |
| 330 | 14,12 |
| 340 | 14,46 |

(Voir page suivante.)

Article 2

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

| Coefficients | Salaires horaires applicables au 1 ^{er} février 2023 |
|--------------|--|
| 135 | 11,33 |
| 140 | 11,42 |
| 145 | 11,44 |
| 150 | 11,47 |
| 155 | 11,51 |
| 160 | 11,54 |
| 165 | 11,59 |
| 170 | 11,64 |
| 175 | 11,69 |
| 180 | 11,73 |
| 185 | 11,78 |
| 190 | 11,83 |
| 195 | 11,96 |
| 200 | 12,22 |
| 210 | 12,67 |
| 220 | 13,10 |
| 230 | 13,56 |
| 240 | 13,99 |
| 250 | 14,43 |
| 260 | 14,82 |
| 270 | 15,25 |
| 280 | 15,67 |
| 290 | 16,10 |
| 300 | 16,52 |
| 310 | 16,96 |
| 320 | 17,38 |
| 330 | 17,81 |
| 340 | 18,25 |
| 350 | 18,68 |
| 400 | 20,85 |
| 500 | 25,21 |
| 600 | 29,55 |

Article 3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 545 euros au 31 mai 2023.

Article 4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 5,20 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,70 euros.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1^{er} décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2022 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Les parties constatent que l'accord du 1^{er} décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Les chiffres présentés sont des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche.

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1^{er} décembre 2011 a été ouverte en décembre 2015. Toutefois, en l'absence de renégociation de cet accord, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévu par cet accord.

Au-delà, les parties au présent accord rappellent que 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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront à terme de supprimer les écarts.

Article 6

Les parties s'engagent à réexaminer dans les meilleurs délais la grille salariale de la branche, en cas de revalorisation au cours de l'année du Smic, si celui-ci devient supérieur au minimum du coefficient 135 de la grille de salaire horaire applicable au 1^{er} février 2023.

Article 7

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **2221** | **MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX**
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis

*(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)*

Avenant n° 1 du 22 février 2023
à l'accord du 29 août 2022
relatif au maintien de dispositions territoriales
en matière de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2350324M

IDCC : 2221

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

UDIMEC Isère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord en date du 29 août 2022, les partenaires sociaux territoriaux ont conclu un accord autonome relatif à la protection sociale complémentaire des salariés non-cadres et cadres des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, lié à l'entrée en vigueur effective des dispositions nationales relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie du 7 février 2022, intervenue le 1^{er} janvier 2023.

Dans le cadre du déploiement des nouvelles règles territoriales de protection sociale complémentaire, les parties ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

L'accord du 29 août 2022 est donc modifié comme suit.

Les autres dispositions de l'accord du 29 août 2022, non impactées par le présent avenant, demeurent inchangées.

Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé (chapitre II et annexe 1 de l'accord du 29 août 2022)

Article 1^{er} | Modification de l'annexe 1 « Grille des garanties minimales "frais de soins de santé" » (socle territorial obligatoire)

L'article 14.1 de l'accord territorial du 29 août 2022 définit un niveau minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, pour tous les salariés non-cadres et cadres visés par cet accord.

La grille des garanties minimales du socle territorial minimal conventionnel obligatoire, pour le personnel non-cadre et cadre, est présentée en annexe 1 de l'accord du 29 août 2022.

Cette grille doit être modifiée et complétée afin de répondre pleinement aux exigences de la réglementation du contrat responsable (conditionnant le bénéfice des exonérations sociales), et pour prendre en compte l'ensemble des nouvelles dispositions conventionnelles résultant de la CCN de la métallurgie du 7 février 2022 avec son avenant modificatif du 1^{er} juillet 2022, et de l'accord territorial du 29 août 2022.

La nouvelle grille des garanties minimales « frais de soins de santé » (socle territorial obligatoire) jointe au présent avenant, annule et remplace la grille du même nom en annexe 1 de l'accord du 29 août 2022, pour le personnel non-cadre et cadre.

Sont listées ci-dessous les modifications (en gras) et principales précisions (non mises en italique) apportées à la grille initiale : elles sont communes au personnel non-cadre et cadre, s'agissant d'une grille unique pour ces 2 catégories de salariés.

Il convient également de prendre en compte les abréviations et renvois figurant au-dessus et sous les tableaux de garanties, avec notamment des limites à l'usage des postes optique et aides auditives.

■ Listes des modifications (gras) et principales précisions (non mises en italique) apportées à la grille initiale :

- hospitalisation : précision : la ligne « cas de la maternité » a été supprimée. Elle n'est pas utile, l'intitulé sur la nature des frais pris en charge en cas d'hospitalisation mentionnant qu'elle recouvre l'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité ;
- hospitalisation : précision : la ligne « Forfait patient urgence (FPU) » a été remontée dans la grille. Ce n'est donc pas un ajout de garantie. Colonne « Niveau d'indemnisation de cette garantie » : ajout des mentions soulignées : « 100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur » ;
- hospitalisation : **ajout de la ligne de garantie « Forfait actes lourds : 100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur »**. Une ligne de garantie similaire est présente au poste soins courants (pour cette dernière, ajout de la précision « limité au forfait réglementaire en vigueur ») ;
- hospitalisation, ligne « Chambre particulière » : précision : ajout des mentions soulignées : « Chambre particulière (y compris en ambulatoire) » ;
- soins courants, au sous-poste « Honoraires médicaux, non remboursés SS » : précision : la rédaction de cette ligne de garantie a été reformulée avec l'ajout des mentions surlignées : « chiropractie, ostéopathie, psychomotricité, étiothérapie, acupuncture, tabacologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS ou pour les étiothérapeutes, par un

professionnel diplômé admis au registre national des étioopathes et/ou sur présentation des pièces requises) » ;

- soins courants, au sous-poste « Honoraires paramédicaux », ajout de la ligne de garantie « **Psychologues (actes remboursés SS) : 100 % BR** ».
- soins courants : au sous-poste « Matériel médical », ligne « Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique) » : colonne « Niveau d'indemnisation » : **modification du taux de prise en charge qui passe de 100 % à 200 % comme suit : « RSS + Crédit de 600 € par année civile (au minimum 200 % BR) » ;**
- dentaire, au sous-poste « Soins » : précision : ajout des mentions surlignées qui étaient initialement au sous-poste « Autres actes dentaires remboursés SS » : « Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention (y compris la parodontologie remboursée SS) » ;
- optique, au sous-poste « Équipements libres », ligne « Monture de classe B (quel que soit l'âge), niveau d'indemnisation » : précision : remplacement de la mention « crédit de 100 € » par « 100 € maximum », s'agissant en effet d'un plafond ;
- optique, au sous-poste « Équipements libres », ligne « Verres de classe B (quel que soit l'âge) » : initialement dans l'accord du 29 août 2022 la grille mentionnait les différents types de verres (simples, complexes, etc.) et le niveau d'indemnisation pour 2 verres (variable suivant les verres associés). Désormais la grille principale renvoie à la grille optique Verres de classe B qui suit avec la mention « Montants indiqués dans la grille optique ci-dessous en fonction du type de verres » donnant le montant en euros par type de verre. **Attention : suivant les 2 verres combinés (comprenant un verre complexe à 150 €), le montant total des 2 verres peut être supérieur au niveau d'indemnisation initial fixé dans l'accord du 29 août 2022 ;**
- optique, au sous-poste « Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B », ligne « Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme...) », niveau « d'indemnisation » : précision : la mention « dans la limite des PLV » est supprimée car cette limite n'est pas applicable. Le niveau d'indemnisation est : « 100 % BR » ;
- optique, au sous-poste « Autres dispositifs médicaux d'optique », ligne « Lentilles acceptées par la SS », niveau « d'indemnisation » : précision : la formulation est modifiée comme suit : « 100 % BR + crédit de 200 € par année civile », s'agissant en effet d'un crédit (un crédit non utilisé sur l'année « n » est en effet susceptible d'être reporté sur l'année « n + 1 »). La mention « et par bénéficiaire » est supprimée ;
- autres frais, ajout de la ligne de garantie : « **Télésurveillance médicale remboursée SS (dispositif prévu aux articles L. 162-48 et suivants du code de la sécurité sociale) : 100 % BR** » ;
- autres frais, ajout de la ligne de garantie : « **Assistance : oui** ». Cette garantie est obligatoire mais n'est pas définie précisément, laissant ainsi une certaine latitude sur son contenu (exemple : aide-ménagère, aide accompagnement...).

Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde (chapitre III et annexe 2 de l'accord du 29 août 2022)

Article 2 | Modification de certaines dispositions de l'article 22 et de l'annexe 2 « Grille des garanties minimales "Prévoyance lourde" (socle territorial obligatoire) »

L'article 22 de l'accord territorial du 29 août 2022 définit un niveau minimal de garanties de prévoyance lourde (incapacité, invalidité et décès), devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, pour tous les salariés non-cadres et cadres visés par cet accord.

La grille des garanties minimales du socle territorial minimal conventionnel obligatoire, pour le personnel non-cadre et cadre, est présentée en annexe 2 de l'accord du 29 août 2022.

L'article 22 précité doit être modifié très partiellement, et la grille des garanties minimales doit être modifiée et complétée (précisions), afin de prendre en compte l'ensemble des nouvelles dispositions conventionnelles résultant de la CCN de la métallurgie du 7 février 2022 avec son avenant modificatif du 1^{er} juillet 2022, et de l'accord territorial du 29 août 2022.

Il est décidé :

A. Modification partielle de l'article 22 de l'accord territorial du 29 août 2022 :

1. Concernant la garantie incapacité temporaire de travail, le deuxième alinéa de l'article 22.1.d.ii doit être mis en conformité avec l'article 9 de l'avenant national du 1^{er} juillet 2022 venu modifier l'article 17.1.d de l'annexe 9 de la CCN de la métallurgie du 7 février 2022.

L'article 22.1.d.ii « Garantie "relais" » de l'accord territorial du 29 août 2022 est réécrit comme suit ; il annule et remplace celui de l'accord du 29 août 2022 :

■ Nouvelle rédaction de l'article 22.1.d.ii « Garantie "relais" » :

(suppression du mot « initial » au terme de la phrase du deuxième alinéa)

« Les salariés visés à l'article 5 bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en relais des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, c'est-à-dire à l'expiration desdites obligations d'indemnisation.

Les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté bénéficient de la garantie "relais" susmentionnée, au terme d'un délai de franchise de 90 jours continus, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par le présent accord est déterminée conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise. »

2. Concernant la garantie DECES, la clause de dévolution contractuelle prévue à l'article 22.3.d relative aux bénéficiaires du capital décès, doit être mise en conformité avec l'avenant national du 1^{er} juillet 2022 venu modifier la CCN de la métallurgie du 7 février 2022.

L'article 22.3.d « Bénéficiaires » de l'accord territorial du 29 août 2022 est réécrit comme suit ; il annule et remplace celui de l'accord du 29 août 2022.

■ Nouvelle rédaction de l'article 22.3.d « Bénéficiaires » :

(en gras les mentions nouvelles ou modifiées.)

« La ou les personnes bénéficiaires du capital décès précédemment défini doit(vent) faire l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion. En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital leur revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité défini ci-après :

– au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou dont la séparation à l'amiable a été retranscrite sur l'acte d'état civil, à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin ;

- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, **nés ou à naître, vivants ou représentés** ;
- à défaut, aux descendants de l'assuré ;
- à défaut, **par parts égales entre eux aux ascendants directs de l'assuré, et en cas de décès de l'un d'eux, aux survivants (par exemple en cas d'adoption simple) par parts égales entre eux ou à l'unique survivant, pour la totalité** ;
- à défaut, aux autres héritiers de l'assuré à proportion de leurs parts héréditaires. »

B. Modifications et précisions apportées à la grille des garanties minimales du socle territorial obligatoire :

La nouvelle grille des garanties minimales « Prévoyance lourde » (socle territorial obligatoire) jointe au présent avenant, annule et remplace la grille du même nom en annexe 2 de l'accord du 29 août 2022, pour le personnel non-cadre et cadre.

Sont listées ci-dessous les modifications (en gras) et les principales précisions (non mises en italique) apportées à la grille initiale : elles sont communes au personnel non-cadre et cadre, sauf mention spécifique quand elles ne concernent qu'une seule de ces 2 catégories de salariés.

Il convient également de prendre en compte les abréviations et renvois figurant sous les tableaux de garanties.

■ Listes des modifications (en gras) et principales précisions (non mises en gras) apportées à la grille initiale :

- décès toutes causes : précision : la ligne « majoration par enfant à charge » est supprimée : elle ne donne en effet pas lieu à indemnisation ;
- IAD : **suppression de la mention (du chiffre) « 3 » après IAD** en raison de la définition correspondante : en effet **l'IAD ne concerne pas que la 3^e catégorie d'invalidité, mais aussi l'Incapacité permanente à 100 %** telle que mentionnée à l'article 22.3.a de l'accord du 29 août 2022 ;
- IAD : précision : ajout des mentions soulignées : « le versement de ce capital par anticipation met fin à la garantie "Décès toutes causes" » ;
- rente éducation : précision : ajout des mentions soulignées : à côté du titre « (en cas de décès du salarié) » et « Rente temporaire aux enfants à charge jusqu'à 25 ans (révolu) » ;
- rente éducation, colonne « Niveau d'indemnisation » : précision : ajout des mentions soulignées : « Montant annuel 10 % » ;
- rente éducation : précision : remplacement de la mention initiale « Orphelin de père et mère » par « Orphelin des deux parents » (terme conforme) ;
- rente éducation, ligne « **Orphelin des deux parents** » : le renvoi n° 2 sous le tableau rappelle la **condition prévue à l'article 22.5.c, 3^e alinéa de l'accord du 29 août 2022 : le décès des 2 parents doit intervenir dans un intervalle au plus égal à 12 mois** ;
- rente éducation : ajout de la mention soulignée « Enfant handicapé ou invalide 2^e et 3^e catégorie » ;
- rente éducation, « Base de calcul de la rente » : précision : ajout des mentions soulignées : « Salaire de référence T1/T2 (au minimum égal au plafond annuel sécurité sociale) ».
- incapacité : précision : ajout des mentions soulignées : « (en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident pris en charge par la sécurité sociale) » ;
- incapacité, « Franchise » : précision : la rédaction des modalités de la franchise applicable a été reformulée pour le personnel non-cadre et cadre ;
- incapacité, colonne « Niveau d'indemnisation » : précision : ajout des mentions soulignées « Dans la limite du net » ; cette mention figurait initialement dans la première colonne. Et ajout de « Prestation servie sous déduction des IJSS brutes et de l'éventuel salaire maintenu »

par l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles (jusqu'à expiration des droits à IJSS) ».

- incapacité pour le personnel cadre, colonne « Niveau d'indemnisation » : **la grille initiale omettait de mentionner que l'indemnisation est à hauteur de 100 % du salaire de référence du 1^{er} au 180^e jour d'arrêt de travail**, avant d'être fixée à 75 % du salaire de référence à compter du 181^e jour et jusqu'à expiration des droits (art. 22.1.c) de l'accord du 29 août 2022. **La nouvelle grille cadre mentionne désormais ces 2 niveaux d'indemnisation ;**
- sous les tableaux, pour le personnel non-cadre et cadre : **ajout des mentions « Inaptitude au travail : en cas d'inaptitude au travail du salarié déclarée, par le médecin du travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle... ouvre droit au versement d'une indemnité journalière complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dans les conditions prévues par l'accord. Le montant de l'indemnité journalière complémentaire correspond à celui défini au titre de la garantie incapacité temporaire de travail. Elle est servie selon les mêmes modalités... d'incapacité temporaire de travail. » Cette garantie est en effet prévue par l'article 22.1.f de l'accord du 29 août 2022 ;**
- invalidité : précision : ajout des mentions soulignées, à côté du titre : « (en cas d'invalidité ou d'IPP prise en charge par la sécurité sociale dans les cas visés ci-dessous) » ;
- invalidité, colonne « Niveau d'indemnisation » : précision : ajout de la mention soulignée « Dans la limite du net » ; cette mention figurait initialement dans la première colonne.

Dispositions générales et finales

Article 3 | *Entrée en vigueur, date d'application*

Le présent avenant entre en application en même temps que les dispositions de l'accord territorial du 29 août 2022 qu'il vient modifier.

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de l'objectif de solidarité intergénérationnelle, intragénérationnelle et interentreprises recherché, il est précisé qu'au regard de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent avenant ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'accord territorial du 29 août 2022 afin de garantir à l'ensemble de ces salariés une couverture minimale uniforme.

Article 5 | *Condition. Durée. Révision et dénonciation*

La validité du présent avenant est subordonnée à l'entrée en vigueur effective des dispositions de l'accord territorial du 29 août 2022, lui-même lié à l'entrée en vigueur effective des dispositions nationales relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

Conformément aux dispositions de l'article 28 de l'accord du 29 août 2022, il est rappelé que les articles 14 et 22 dudit accord pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par l'une ou l'autre des parties, en cas d'évolution significative du coût de la protection sociale complémentaire dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord du 29 août 2022, suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, les entreprises relevant du champ d'application de l'accord territorial du 29 août 2022, resteront en tout état de cause tenues de respecter les dispositions nationales en vigueur en matière de protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie.

Article 6 | Formalités de notification et de dépôt

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Article 7 | Suivi et rendez-vous

Conformément aux dispositions de l'article 31 de l'accord du 29 août 2022, les parties conviennent d'évoquer le suivi du présent avenant en même temps que celui de l'accord du 29 août 2022, et de se donner rendez-vous *a minima* une fois par an.

Également de se réunir à chaque fois que l'une d'entre elles en exprimera le besoin au regard des dispositions de l'accord, en particulier en cas d'évolution des règles nationales de la protection sociale complémentaire dans la branche, ou des règles légales et réglementaires en la matière.

Article 8 | Extension

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

Fait à Grenoble, le 22 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grille des garanties minimales « Frais de soins de santé » (socle territorial obligatoire)

Personnels non-cadre et cadre

Annule et remplace celle de l'accord du 29 août 2022.

Régime socle

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

■ Abréviations :

- BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement ;
- DPTM (Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO ;
- OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;
- OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique ;
- € : euro ;
- FR : frais réels engagés par le bénéficiaire ;
- HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire ;
- PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire ;
- PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

(Voir page suivante.)

| HOSPITALISATION | | |
|--|--|---|
| NATURE DES FRAIS | | NIVEAUX D'INDEMNISATION |
| EN CAS D'HOSPITALISATION MÉDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITÉ | | CONVENTIONNÉ NON CONVENTIONNÉ |
| Frais de séjour, salle d'opération | | 150 % BR |
| Forfait patient urgence (FPU) | | 100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur |
| Forfait journalier hospitalier | | 100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur |
| Forfait actes lourds | | 100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur |
| Honoraires : | | |
| Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires | Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM : | 150 % BR 130 % BR |
| Chambre particulière (y compris en ambulatoire) | | 60€ par jour |
| Frais d'accompagnement : | | |
| Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 17 ans (sur présentation d'un justificatif) | | 60€ par jour |

| NATURE DES FRAIS | NIVEAUX D'INDEMNISATION |
|------------------------|-------------------------|
| Transport remboursé SS | 100 % BR |

| SOINS COURANTS | | |
|---|--|--|
| NATURE DES FRAIS | | NIVEAUX D'INDEMNISATION |
| | | CONVENTIONNÉ NON CONVENTIONNÉ |
| Honoraires médicaux : | | |
| ► remboursés SS | | |
| Généralistes (Consultations et visites) | Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM : | 100 % BR 100 % BR |
| Spécialistes (Consultations et visites) | Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM : | 150 % BR 130 % BR |
| Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM) | Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM : | 150 % BR 130 % BR |
| Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE) | Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM : | 150 % BR 130 % BR |
| ► non remboursés SS | | |
| Chiropractie, Ostéopathie, Psychomotricité, Étiopathie, Acupuncture, Tabacologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINISS ou pour les étiopathes, par un professionnel diplômé admis au registre national des étiopathes et/ou sur présentation des pièces requises) | | 25 € par acte, limité à 4 actes par année civile |
| Honoraires paramédicaux | | |
| Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS) | | 100 % BR |
| Psychologues (actes remboursés SS) | | 100 % BR |

| Analyses et examens de laboratoire | |
|--|--|
| Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS | 100 % BR |
| Forfait actes lourds | 100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur |
| Médicaments : | |
| ► remboursés SS | 100 % BR |
| Pharmacie (hors médicaments) : | |
| ► remboursée SS | 100 % BR |
| ► non remboursée SS | |
| Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits | 100 % FR |
| Matériel médical | |
| Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique) | RSS + Crédit de 600 € par année civile (au minimum 200 % BR) |
| Actes de prévention remboursés SS | |
| Actes de prévention définis par la réglementation | 100 % BR |

| AIDES AUDITIVES | | |
|--|---|------------------|
| NATURE DES FRAIS | NIVEAUX D'INDEMNISATION | |
| | CONVENTIONNÉ | NON CONVENTIONNÉ |
| Equipements 100 % Santé (*) | | |
| Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (**) | |
| Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction) | | |
| Equipements libres (***) | | |
| Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire | 1 700 € (**) | |
| Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction) | | |
| Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (****) | 100 % BR | |

(*) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(***) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

(****) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

| DENTAIRE | | |
|---|--|------------------|
| NATURE DES FRAIS | NIVEAUX D'INDEMNISATION | |
| | CONVENTIONNÉ | NON CONVENTIONNÉ |
| Soins et prothèses 100 % Santé (*) | | |
| Inlay core | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des HLF | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | | |
| Prothèses | | |
| ► Panier maîtrisé (**) | | |
| Inlay, onlay | 300 % BR dans la limite des HLF | |
| Inlay core | 300 % BR dans la limite des HLF | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | 300 % BR dans la limite des HLF | |
| ► Panier libre (***) | | |
| Inlay, onlay | 300 % BR | |
| Inlay core | 300 % BR | |
| Autres soins prothétiques et prothèses dentaires | 300 % BR | |
| Soins | | |
| Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention (y compris la parodontologie remboursée SS) | 125 % BR | |
| Autres actes dentaires remboursés SS | | |
| Orthodontie remboursée SS | 250 % BR | |
| Actes dentaires non remboursés SS | | |
| Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS | 260 % BR | |
| Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...) | Crédit de 300 € par année civile | |
| Orthodontie non remboursée SS | 250 % BR reconstituée | |

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

| OPTIQUE | | |
|--|--|------------------|
| NATURE DES FRAIS | NIVEAUX D'INDEMNISATION | |
| | CONVENTIONNÉ | NON CONVENTIONNÉ |
| Equipements 100 % Santé (*) | | |
| Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**) | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV | |
| Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**) | | |
| Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux) | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV | |
| Supplément pour verres avec filtres (de classe A) | RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV | |
| Equipements libres (***) | | |
| Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**) | 100 € maximum | |
| Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**) | Montants indiqués dans la grille optique <u>ci-dessous</u> en fonction du type de verres | |
| Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B | | |
| Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A ou B | 100 % BR dans la limite des PLV | |
| Supplément pour verres avec filtres de classe B | 100 % BR dans la limite des PLV | |
| Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiphtosis / verres isocroniques) | 100 % BR | |
| Autres dispositifs médicaux d'optique | | |
| Lentilles acceptées par la SS | 100 % BR + Crédit de 200 € par année civile | |
| Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables) | Crédit de 200 € par année civile | |
| Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie) | Crédit de 150 € par année civile | |

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

- La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'Arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après.

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné précédemment s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

- Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

- Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

- Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

- La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

- Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

| VERRES UNIFOCALUX / MULTIFOCALUX / PROGRESSIFS | Avec/Sans Cylindre | SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL | TYPE DE VERRES | Montant en € par verre (RSS inclus) |
|---|------------------------|---|----------------|--|
| UNIFOCALUX | Sphériques | SPH de - 6 à + 6 (*) | SIMPLE | 75 € |
| | | SPH < à -6 ou > à + 6 | COMPLEXE | 125 € |
| | Sphéro cylindriques | SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4 | SIMPLE | 75 € |
| | | SPH > 0 et S ≤ + 6 | SIMPLE | 75 € |
| | | SPH > 0 et S > + 6 | COMPLEXE | 125 € |
| | | SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25 | COMPLEXE | 125 € |
| | | SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4 | COMPLEXE | 125 € |
| | | | | |
| PROGRESSIFS ET MULTIFOCALUX | Sphériques | SPH de - 4 à + 4 | COMPLEXE | 125 € |
| | | SPH < à -4 ou > à + 4 | TRES COMPLEXE | 175 € |
| | Sphéro cylindriques | SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4 | COMPLEXE | 150 € |
| | | SPH > 0 et S ≤ + 8 | COMPLEXE | 150 € |
| | | SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4 | TRES COMPLEXE | 175 € |
| | | SPH > 0 et S > + 8 | TRES COMPLEXE | 175 € |
| | | SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25 | TRES COMPLEXE | 175 € |
| | | | | |

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS

| NATURE DES FRAIS | NIVEAUX D'INDEMNISATION |
|--|-------------------------|
| Cure thermique remboursée SS | |
| Frais de traitement et honoraires | 100 % BR |
| Frais de voyage et hébergement | RSS + Forfait de 250 € |
| Forfait maternité | |
| Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré) | Forfait de 450 € |
| Télésurveillance médicale remboursée SS (dispositif prévu aux articles L162-48 et suivants du code de la Sécurité sociale) | 100 % BR |
| Assistance | oui |

Annexe 2 Grille des garanties minimales « Prévoyance lourde » (socle territorial obligatoire)

Personnels non-cadre et cadre

Annule et remplace celle de l'accord du 29 août 2022.

(Voir page suivante.)

Personnel NON-CADRE

| | Niveau d'indemnisation |
|---|---|
| DECES toutes causes Quelle que soit la situation de famille | 100% du salaire de référence T1/T2 |
| IAD (le versement de ce capital par anticipation met fin à la garantie Décès toutes causes) | 100% du capital décès toutes causes |
| ALLOCATION OBSEQUES En cas de décès du salarié, conjoint ou enfant à charge | 100% PMSS (dans la limite des frais réels) |
| RENTE EDUCATION (en cas de décès du salarié) Rente temporaire aux enfants à charge jusqu'à 25 ans (révolu) (1) | Montant annuel 10% |
| Orphelin des deux parents (2) | Doublement de la rente |
| Rente viagérée sans limite d'âge (3) Enfant handicapé ou invalide 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie | OUI |
| Base de calcul de la rente | Salaire de référence T1/T2 (au minimum égal au plafond annuel Sécurité sociale) |
| INCAPACITE (en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident pris en charge par la Sécurité sociale) En relais des droits au maintien de salaire de l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles pour le salarié en bénéficiant (4) Franchise de 90 jours continus pour le salarié n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise | Dans la limite du net : 75% du salaire de référence T1/T2 Prestation servie sous déduction des IJSS brutes et de l'éventuel salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles (jusqu'à expiration des droits à IJSS) |
| INVALIDITE (en cas d'invalidité ou d'IPP prise en charge par la Sécurité sociale dans les cas visés ci-dessous) | Dans la limite du net : |
| 1 ^{ère} catégorie d'invalidité | 42% du salaire de référence T1/T2 – RSs brute (5) |
| 2 ^{ème} catégorie d'invalidité | 70% du salaire de référence T1/T2 – RSs brute (5) |
| 3 ^{ème} catégorie d'invalidité | 70% du salaire de référence T1/T2 – RSs brute (5) |
| IPP comprise entre 33% et 66% | N/66^{ème} de la rente 2 ^{ème} catégorie – RSs brute (5) |
| IPP supérieure à 66% | 70% du salaire de référence T1/T2 – RSs brute (5) |

PMSS : Plafond mensuel Sécurité sociale.

Salaire de référence : salaire brut de référence tel que défini à l'Accord.

IJSS : Indemnité journalière de la Sécurité sociale.

RSs : Rente de la Sécurité sociale.

IPP : Incapacité permanente professionnelle.

IAD : Invalidité absolue et définitive du salarié avec reconnaissance par la Sécurité sociale en invalidité de 3^{ème} catégorie ou taux d'IPP à 100 % suite accident du travail/maladie professionnelle.

Notion de conjoint et d'enfant à charge : cf définition mentionnée à l'article 6 de l'Accord.

N = taux d'incapacité permanente professionnelle du participant reconnu par la Sécurité sociale.

INAPTITUDE AU TRAVAIL : En cas d'inaptitude au travail du salarié déclarée, par le médecin du travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une indemnité temporaire d'inaptitude peut être versée au salarié inapte, par la Sécurité sociale, dans l'attente de la décision de reclassement ou de licenciement prise par l'employeur (articles L. 433-1, alinéa 5, et D. 433-2 à D. 433-8 du Code de la sécurité sociale). Dans ce cas le salarié bénéficiaire de l'indemnité temporaire d'inaptitude de la Sécurité sociale susvisée, ouvre droit au versement d'une indemnité journalière complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale dans les conditions prévues par l'Accord. Le montant de l'indemnité journalière complémentaire correspond à celui défini au titre de la garantie incapacité temporaire de travail. Elle est servie selon les mêmes modalités, étant entendu que l'indemnité temporaire d'inaptitude se substitue dans le calcul de la prestation visée, à l'indemnité journalière de la Sécurité sociale d'incapacité temporaire de travail.

- (1) Voir la définition des enfants à charge indiquée aux conditions générales et à la notice d'information.
- (2) En cas de décès successifs ou simultanés du salarié et de son conjoint. Sont qualifiés de décès successifs du salarié et de son conjoint ceux qui interviennent dans un intervalle inférieur ou égal à 12 mois. Sont qualifiés de décès simultanés du salarié ou de son conjoint ceux qui interviennent au cours du même événement.
- (3) La rente éducation continue à être versée sans limitation de durée pour l'enfant à charge bénéficiaire d'une allocation pour adultes handicapés, ou reconnu en invalidité de 2e ou 3e catégorie par la Sécurité sociale, avant le terme de versement de la rente éducation.
- (4) ou lorsque ces droits deviennent inférieurs à 75 % en cas d'arrêt de travail intervenant avant le 01.01.2024 au titre des obligations conventionnelles applicables antérieurement
- (5) et sous déduction de tout revenu qui serait versé par l'employeur pour une activité à temps partiel ainsi que tout autre revenu du travail et allocations versées le cas échéant par le régime d'assurance chômage et/ou toute prestation de même nature.

Personnel CADRE

| | Niveau d'indemnisation |
|--|---|
| DECES toutes causes Quelle que soit la situation de famille | 200% du salaire de référence T1/T2 |
| IAD (le versement de ce capital par anticipation met fin à la garantie Décès toutes causes) | 100% du capital décès toutes causes |
| ALLOCATION OBSEQUES En cas de décès du salarié, conjoint ou enfant à charge | 100% PMSS (dans la limite des frais réels) |
| RENTE EDUCATION (en cas de décès du salarié) Rente temporaire aux enfants à charge jusqu'à 25 ans (révolu) (1) | Montant annuel 10% |
| Orphelin des deux parents (2) | Doublément de la rente |
| Rente viagérisée sans limite d'âge (3) Enfant handicapé ou invalide 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie | OUI |
| Base de calcul de la rente | Salaire de référence T1/T2 (au minimum égal au plafond annuel Sécurité sociale) |
| INCAPACITE (en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident pris en charge par la Sécurité sociale) En complément et en relais des droits au maintien de salaire de l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles pour le salarié en bénéficiant Franchise de 90 jours continus pour le salarié n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise | Dans la limite du net : 100 % du salaire de référence T1/T2 jusqu'au 180 ^{ème} jour d'arrêt de travail puis 75 % du salaire de référence T1/T2 Prestation servie sous déduction des IJSS brutes et de l'éventuel salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles (jusqu'à expiration des droits à IJSS) |
| INVALIDITE (en cas d'invalidité ou d'IPP prise en charge par la Sécurité sociale dans les cas visés ci-dessous) | Dans la limite du net : |
| 1 ^{ère} catégorie d'invalidité | 45% du salaire de référence T1/T2 – RSs brute (4) |
| 2 ^{ème} catégorie d'invalidité | 75% du salaire de référence T1/T2 – RSs brute (4) |
| 3 ^{ème} catégorie d'invalidité | 75% du salaire de référence T1/T2 – RSs brute (4) |
| IPP comprise entre 33% et 66% | N/66^{ème} de la rente 2 ^{ème} catégorie – RSs brute (4) |
| IPP supérieure à 66% | 75% du salaire de référence T1/T2 – RSs brute (4) |

PMSS : Plafond mensuel Sécurité sociale.

Salaire de référence : salaire brut de référence tel que défini à l'Accord.

IJSS : Indemnité journalière de la Sécurité sociale.

RSs : Rente de la Sécurité sociale.

IPP : Incapacité permanente professionnelle.

IAD : Invalidité absolue et définitive du salarié avec reconnaissance par la Sécurité sociale en invalidité de 3^{ème} catégorie ou taux d'IPP à 100 % suite accident du travail/maladie professionnelle.

Notion de conjoint et d'enfant à charge : cf définition mentionnée à l'article 6 de l'Accord.

N = taux d'incapacité permanente professionnelle du participant reconnu par la Sécurité sociale.

INAPTITUDE AU TRAVAIL : En cas d'inaptitude au travail du salarié déclarée, par le médecin du travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une indemnité temporaire d'inaptitude peut être versée au salarié inapte, par la Sécurité sociale, dans l'attente de la décision de reclassement ou de licenciement prise par l'employeur (articles L. 433-1, alinéa 5, et D. 433-2 à D. 433-8 du Code de la sécurité sociale). Dans ce cas le salarié bénéficiaire de l'indemnité temporaire d'inaptitude de la Sécurité sociale susvisée, ouvre droit au versement d'une indemnité journalière complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale dans les conditions prévues par l'Accord. Le montant de l'indemnité journalière complémentaire correspond à celui défini au titre de la garantie incapacité temporaire de travail. Elle est servie selon les mêmes modalités, étant entendu que l'indemnité temporaire d'inaptitude se substitue dans le calcul de la prestation visée, à l'indemnité journalière de la Sécurité sociale d'incapacité temporaire de travail.

- (1) Voir la définition des enfants à charge indiquée aux conditions générales et à la notice d'information.
- (2) En cas de décès successifs ou simultanés du salarié et de son conjoint. Sont qualifiés de décès successifs du salarié et de son conjoint ceux qui interviennent dans un intervalle inférieur ou égal à 12 mois. Sont qualifiés de décès simultanés du salarié ou de son conjoint ceux qui interviennent au cours du même événement.
- (3) La rente éducation continue à être versée sans limitation de durée pour l'enfant à charge bénéficiaire d'une allocation pour adultes handicapés, ou reconnu en invalidité de 2e ou 3e catégorie par la Sécurité sociale, avant le terme de versement de la rente éducation.
- (4) et sous déduction de tout revenu qui serait versé par l'employeur pour une activité à temps partiel ainsi que tout autre revenu du travail et allocations versées le cas échéant par le régime d'assurance chômage et/ou toute prestation de même nature

Avenant n° 41 du 1^{er} février 2023
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2023

NOR : ASET2350303M

IDCC : 2272

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

MAIAGE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFTD ;

FO transport,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et à l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2023, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant n° 41 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels applicable à compter du 1^{er} avril 2023, en s'appliquant à toutes les entreprises

sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protégés ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I. Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2023

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2023 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 4,338 euros et la partie fixe à 985,645 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. Employés

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaires minima mensuels (151,67 heures/mois) |
|--------|---------|-------------|--|
| I | 1 | 170 | 1 723,11 |
| | 2 | 185 | 1 788,18 |
| II | 1 | 200 | 1 853,25 |
| | 2 | 210 | 1 896,63 |
| | 3 | 225 | 1 961,70 |
| III | 1 | 260 | 2 113,53 |
| | 2 | 280 | 2 200,29 |

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaires minima mensuels (151,67 heures/mois) |
|--------|---------|-------------|--|
| III | 1 | 260 | 2 113,53 |
| | 2 | 280 | 2 200,29 |
| IV | 1 | 430 | 2 850,99 |
| | 2 | 580 | 3 501,69 |
| V | | 760 | 4 282,53 |

Cadres

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaires minima annuels (151,67 heures/mois) |
|--------|---------|-------------|---|
| IV | 1 | 430 | 34 211,83 |
| | 2 | 580 | 42 020,23 |
| V | | 760 | 51 390,31 |

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaires minima annuels (151,67 heures/mois) |
|--------|---------|-------------|---|
| VI | | 1120 | 70 130,47 |
| VII | | 1470 | 88 350,07 |

II. Indemnités d’astreinte et indemnités de repas

II.1. Indemnités d’astreinte

À compter du 1^{er} avril 2023, les indemnités d’astreintes visées à l’article 5.7, § B des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 75,96 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 138,20 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 18,40 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II.2. Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2023, les indemnités de repas visées à l’article 4 de l’annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 9,90 € ;
- panier de nuit : 7,10 €.

III. Clause de revoyure

La situation actuelle est marquée par une très forte incertitude et instabilité, et ce même dans un horizon de relatif court terme.

En conséquence, les parties s’engagent à réexaminer la grille salariale de branche en cas de remontée durable et forte de l’inflation ayant un impact significatif sur le pouvoir d’achat.

IV. Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l’objet d’un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l’objet d’une demande d’extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318 | Convention collective nationale

IDCC : **2397** | **MANNEQUINS ADULTES ET MANNEQUINS ENFANTS
DE MOINS DE 16 ANS EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

Constat accord du 31 janvier 2023

relatif aux rémunérations minima

NOR : ASET2350328M

IDCC : 2397

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

SYNAM – SYNPASE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC MEDIA+ ;

FO mannequins ;

CGT SFA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont concertées via une visio-conférence le 31 janvier 2023 à 10h30 pour examiner la politique salariale pour l'année 2023.

En raison des conditions économiques inflationnistes, elles sont convenues d'une augmentation de 5,5 % pour les rémunérations des mannequins adultes et de 4 % pour les mannequins âgés de moins de seize ans.

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, il est stipulé que les dispositions du présent constat – une fois l'extension acquise – seront applicables à l'ensemble des entreprises visées au champ d'application de la convention collective IDCC 2397, quel que soit le nombre de leurs mannequins salariés.

Fait à Paris, le 31 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Année 2023

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes défilés et publicité

Hors congés payés.

(En euros.)

| | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 1 heure (taux horaire majoré) | 110,30 | 128,55 | 169,30 | 215,60 |

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

Hebdo 5 jours = tarif journée × 5 - 10 %.

Hebdo 6 jours = tarif journée × par 6 - 15 %.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes presse rédactionnelle

Hors congés payés.

(En euros.)

| | A | B | C | D | E | F | G |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 heure (taux horaire majoré) | 39,30 | 45,90 | 53,75 | 61,65 | 70,85 | 79,85 | 99,80 |

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes conformément à l'article 12

Hors congés payés.

(En euros.)

| | |
|-------------------------------|-------|
| 1 heure (taux horaire majoré) | 73,75 |
|-------------------------------|-------|

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

Annexe 2

Année 2023

Rémunérations brutes horaires minima mannequins enfants

Hors congés payés.

(En euros.)

| Prise de vue Publicité Défilé | Catalogue VPC | Presse Rédactionnelle | Tournage Film publicitaire | Essayage Technique | Essayage Préparatoire |
|-------------------------------------|------------------|--------------------------|-------------------------------|-----------------------|--|
| 74,50 | 64,80 | 51,60 | 92,60 | 64,80 | 50 % du minimum ho- raire de la catégorie |

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609 | **ETAM**

Accord du 14 septembre 2022
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} octobre 2022
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350314M

IDCC : 2609

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Article 1^{er}

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

À compter du 1^{er} octobre 2022, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

| | |
|----------|------------|
| Niveau A | 1 690,00 € |
| Niveau B | 1 750,00 € |
| Niveau C | 1 810,00 € |
| Niveau D | 1 939,00 € |
| Niveau E | 2 166,00 € |
| Niveau F | 2 483,00 € |
| Niveau G | 2 733,00 € |
| Niveau H | 3 053,00 € |

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Lyon, le 14 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 11 octobre 2022

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} novembre 2022
(Grand Est)

NOR : ASET2350307M

IDCC : 2609

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

Est SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Nancy en date du 11 octobre 2022 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des

ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est et en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

| Niveau | Salaire minimal mensuel | | |
|--------|-------------------------|------------|-------------------|
| | Alsace | Lorraine | Champagne-Ardenne |
| A | 1 715,51 € | 1 715,51 € | 1 715,51 € |
| B | 1 799,91 € | 1 799,91 € | 1 799,91 € |
| C | 1 914,43 € | 1 914,43 € | 1 914,43 € |
| D | 2 059,11 € | 2 059,11 € | 2 059,11 € |
| E | 2 271,20 € | 2 288,05 € | 2 279,82 € |
| F | 2 547,08 € | 2 547,08 € | 2 547,08 € |
| G | 2 866,64 € | 2 866,64 € | 2 866,64 € |
| H | 3 070,13 € | 3 083,56 € | 3 080,33 € |

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1^{er}, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2022.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 11 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 8 février 2023

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2023
(Normandie)

NOR : ASET2350331M

IDCC : 2609

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

URCB CFDT ;

UR CFTC Normandie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Article 1^{er}

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires

mensuels minimaux des ETAM du bâtiment pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2023 :

(En euros.)

| | |
|----------|----------|
| Niveau A | 1 750,19 |
| Niveau B | 1 849,80 |
| Niveau C | 2 009,2 |
| Niveau D | 2 219,31 |
| Niveau E | 2 380,75 |
| Niveau F | 2 637,97 |
| Niveau G | 2 942,81 |
| Niveau H | 3 232,85 |

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Caen, le 8 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 14 du 23 décembre 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2023

NOR : ASET2350316M

IDCC : 2642

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

USPA ;

SPI ;

SPECT ;

SATEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

F3C CFDT ;

SNAJ CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article IV.4 du titre IV de la convention collective nationale de la production audiovisuelle, les partenaires sociaux se sont réunis pour la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima conventionnels.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini au titre I de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

Les partenaires sociaux conviennent que ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Objet*

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des fonctions listées à l'article IV.1 de la convention collective nationale de la production audiovisuelle.

Les partenaires sociaux rappellent que les différences salariales constatées entre les salariés engagés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée dits « de droit commun » et les salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage sont justifiées par les conditions d'emploi objectivement différentes de ces salariés, ces derniers étant soumis à une précarité d'emploi plus importante dont il est tenu compte dans la définition des salaires minima conventionnels.

Article 3 | *Revalorisation des salaires minima conventionnels*

À compter du 1^{er} janvier 2023, il est convenu de revaloriser les salaires minima conventionnels comme suit.

3.1. Salariés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée (« salariés permanents »)

Revalorisation de + 5,00 % sur les salaires minima conventionnels des salariés de catégorie A et B engagés sous contrat de travail à durée indéterminée et sous contrat de travail à durée déterminée dits « de droit commun », sans que ceux-ci ne puissent être inférieurs à 1 709,28 euros bruts mensuels à temps plein.

3.2. Salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage

3.2.1. Fonctions de la catégorie B

Revalorisation de + 2,50 % sur les salaires minima des salariés de catégorie B engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage dont le montant du salaire minimum hebdomadaire défini pour 35 heures de travail effectif est inférieur ou égal à 1 000,00 euros bruts par semaine, sans que ceux-ci ne puissent être inférieurs à 426,20 euros bruts hebdomadaires à temps plein.

Revalorisation de + 1,50 % sur les salaires minima des salariés de catégorie B engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage dont le montant du salaire minimum hebdomadaire défini pour 35 heures de travail effectif est supérieur à 1 000,00 euros bruts par semaine.

Il est rappelé que les salaires minima conventionnels de ces salariés engagés en CDD d'usage pour des engagements journaliers ou mensuels sont revalorisés en conséquence dans les conditions prévues par l'article IV.2.1 du titre IV de la convention collective.

3.2.2. Fonctions de la catégorie C

Revalorisation de + 10,78 % sur les salaires minima des salariés de catégorie C engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage en qualité de doublure lumière, portant le cachet minimum journalier à 117,00 euros bruts.

Revalorisation de + 11,27 % sur les salaires minima des salariés de catégorie C engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage en qualité de figurant (ensemble de 30 personnes ou plus), portant le cachet minimum journalier à 91,00 euros bruts.

Revalorisation de + 11,24 % sur les salaires minima des salariés de catégorie C engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage en qualité de figurant (ensemble de moins de 30 personnes), portant le cachet minimum journalier à 94,00 euros bruts.

Article 4 | Garantie de revalorisation des salaires minima conventionnels

Il est garanti une revalorisation de 1,00 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels des emplois de catégorie A, B et C, applicable à compter du 1^{er} juillet 2023.

Cette garantie ne préjuge pas de l'issue des négociations annuelles obligatoires qui auront lieu en 2023, conformément à l'article IV.4 de la convention collective nationale applicable.

Article 5 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 23 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 53-2022 du 8 juillet 2022
relatif aux salaires

NOR : ASET2350309M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

USB ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNAS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile a signé en février 2020 l'avenant n° 43-2020 qui remplace, dans son intégralité et à compter du 1^{er} octobre 2021 les dispositions du titre III de la convention collective relatif à la classification des emplois et au système de rémunération.

Après plusieurs mois d'application, le texte de l'avenant précité soulève plusieurs questions d'articulation des nouveaux éléments de rémunération avec le Smic.

Le présent avenant a pour objet d'apporter les précisions attendues, pour une application des nouvelles dispositions conventionnelles conformes à l'esprit du texte négocié, dans le respect de la jurisprudence en vigueur.

Article 1^{er} | *Principes de rémunération conventionnels et Smic*

Les dispositions de l'article III-12 sont modifiées comme suit :

« Article 12 | *Principes de rémunération*

Le salaire minimum hiérarchique est constitué d'un salaire de base auquel s'ajoutent des ECR dans les conditions définies à l'article 19.

Le salaire de base résulte du produit de la valeur du point par un coefficient, exprimé pour un temps plein à 35 heures par semaine (151,67 heures par mois), sans pouvoir être inférieur au Smic.

Le salaire de base est calculé au prorata du temps de travail du salarié.

La valeur du point est de 5,50 euros.

Les éléments complémentaires de rémunération se définissent en fonction :

- de l'ancienneté ;
- du diplôme ;
- de la formation et des spécificités de l'intervention (expérience, complexité de la mission, contraintes particulières).

Les modalités de calcul des ECR sont précisées au chapitre III du présent titre.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minimum hiérarchique à chaque augmentation du Smic. »

Par ailleurs, le premier alinéa de l'article III-19.1 est modifié comme suit :

« Les ECR liés à l'ancienneté du ou de la salariée

Le ou la salariée bénéficie d'un ECR lié à son ancienneté dans la branche. Cet ECR est calculé en pourcentage de son salaire de base majoré le cas échéant d'une indemnité différentielle Smic, et proratisé par rapport au temps de travail contractuel pour les salarié(e)s à temps partiel. »

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

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 3 | *Extension*

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

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET DES GUIDES**
(19 avril 2022)

Avenant n° 2 du 22 février 2022

relatif à la modification des dispositions générales de la convention collective

NOR : ASET2350320M

IDCC : 3245

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

Les Entreprises du Voyage ;

SETO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vient compléter et modifier les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245).

Il a pour objet de compléter la classification des emplois proposées en annexe 2, d'adapter la numérotation de la liste des emplois figurant à l'article 1.1, et d'apporter d'autres précisions utiles en matière de numérotation et de vocable utilisé dans la convention collective.

Article 1^{er}

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

1° À l'article 7.7 :

À l'alinéa 5, les mots « 6.3 de l'accord relatif à la mise en place de la CPPNI du 13 octobre 2020 » sont remplacés par « 61 de la présente convention ».

2° À l'article 9 :

À l'alinéa 3, les mots « Annexe 1 » sont remplacés par « Chapitre XII ».

3° À l'article 10.1.1 :

À l'alinéa 4, les mots « Annexe 1 » sont remplacés par « Chapitre XII ».

4° À l'article 12.5 :

À l'alinéa 4, les mots « Annexe I » sont remplacés par « Annexe 2 ».

5° À l'article 19.1.1 :

À l'alinéa 2 du 1 « licenciement », les mots « article 31 » sont remplacés par « article 13 ».

À l'alinéa 3 du 1 « licenciement », les mots « article 31 » sont remplacés par « article 13 ».

6° À l'article 22.7.1 :

À l'alinéa 2, le mot « annexe » est remplacé par « article 22.1.2 ».

À l'alinéa 5, les mots « 5.3 du présent titre » sont remplacés par « 13.3 de la présente convention ».

7° À l'article 26.3 :

À l'alinéa 1, les mots « du présent accord » sont remplacés par « de la présente convention ».

8° À l'article 38 :

À l'alinéa 3, les mots « à l'article 57 » sont remplacés par « au chapitre XI ». Les mots « au chapitre X » sont remplacés par « au chapitre XII ».

9° À l'article 43 :

À l'alinéa 11, les mots « à l'article 57 » sont remplacés par « au chapitre XII ».

10° À l'article 47 :

Aux alinéas 2, 3, 5 et 7, le terme « CPPNI » est remplacé par « commission paritaire nationale ».

À l'alinéa 7, les mots « à l'article 57 » sont remplacés par « à l'article 51 ».

11° À l'article 481.1 :

Au premier alinéa, les mots « 7, 30 et 54 » sont remplacés par « 7.4, 38 et 43 ».

12° À l'article 50 :

Au premier alinéa premier tiret, « 62.1 » est remplacé par « 49, alinéa 2 ».

Au premier alinéa, deuxième tiret « 62.2 » est remplacé par « 49, alinéa 3 ».

Au premier alinéa, troisième tiret, « 62.3 » est remplacé par « 49, alinéa 4 ».

13° À l'article 54 :

Au deuxième alinéa, les mots « l'accord mettant en place la CPPNI » sont remplacés par « le présent article ».

14° À l'article 55 :

À l'alinéa 3, les mots « articles 7 et 62.1 » sont remplacés par « articles 7.4 et 49 alinéa 2 ».

À l'alinéa 5, les mots « art. 62.2 » sont remplacés par « articles 7.4 et 49 alinéa 3 ».

À l'alinéa 6 les mots « art. 63.2 » sont remplacés par « articles 7.4 et 49 alinéa 4 ».

15° Article 56 :

À l'alinéa 2, les mots « article 3 » sont remplacés par « 53.2 ».

Article 2 | Dispositions complétant l'article 24.5.1

Le titre « Heures supplémentaires » est ajouté à l'article 24.5.1.

Nouvelle numérotation de la liste des emplois :

Les articles 11.1.6.2, 11.1.6.3 et 11.1.6.4 de la convention collective des opérateurs de voyage et des guides du 19 avril 2022 sont abrogés et modifiés comme suit :

« 11.1.6.2. Autres emplois

22. Réceptionniste accueil

Accueille, renseigne les visiteurs et les dirige vers les services concernés. Effectue des travaux administratifs simples. Peut être amené à distribuer et affranchir le courrier et à transmettre les communications téléphoniques.

23. Agente/Agent services généraux

Assure différentes tâches simples d'ordre logistique, matériel ou administratif en appui aux services de l'entreprise : classement, travaux de manutention, entretien, maintenance courante, sécurité, courses... Peut être amenée/é à conduire un véhicule.

24. Assistante/Assistant secrétariat

Effectue des travaux sur matériel bureautique. Effectue le classement et l'enregistrement des travaux effectués. Peut prendre des notes et les transcrire. Assure la constitution de dossiers et leur tenue à jour.

25. Assistante/Assistant de direction

Assure le secrétariat d'un cadre de direction ou d'un service, l'assiste dans la gestion quotidienne des dossiers afférents à son activité. Prépare ses éléments de travail. Tient et organise son planning. Peut diriger le secrétariat.

26. Aide-comptable

Effectue tous travaux simples de comptabilité selon des directives générales.

27. Comptable

En charge de la gestion ou de la supervision de la comptabilité générale. Peut assurer les écritures d'inventaire. Peut avoir la charge de l'administration du personnel et de la paie.

28. Technicienne/Technicien paie

Traite et produit dans les délais la paie et les déclarations de charges sociales, ainsi que toutes les attestations nécessaires. Peut être chargée/é de travaux administratifs de gestion du personnel.

29. Chargée/Chargé des ressources humaines

Participe à la mise en œuvre et au contrôle de la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Peut avoir plus spécifiquement en charge un des domaines techniques des ressources humaines (recrutement, prévoyance, droit du travail, formation...).

30. Chargée/Chargé de marketing, communication, promotion, édition

Contribue à la définition et assure la mise en œuvre des activités de communication, promotion, édition, marketing de l'entreprise.

La chargée/Le chargé de communication met en œuvre la communication de l'entreprise.

La chargée/Le chargé de promotion a en charge l'élaboration, la logistique et la mise à disposition du public et des professionnels des informations et documents publicitaires ou de promotion.

La chargée/Le chargé d'édition assure le travail éditorial nécessaire à l'élaboration des brochures et catalogues.

La chargée/Le chargé de marketing assure la mise en œuvre des actions dans le cadre de la stratégie marketing de l'entreprise.

31. Chargée/Chargé de site internet

Assure la gestion courante et la mise à jour du site internet sur la base des directives qui lui sont données. Peut participer à la conception du site.

32. Conceptrice/Concepteur/Graphiste/Infographiste

Construit et gère l'identité visuelle de l'entreprise sur internet.

33. Responsable gestion de la relation clients (Customer relationship management/CRM)

Construit, gère et exploite la base de données des clients et propose des outils et des projets pour favoriser la relation de l'entreprise avec ses clients.

34. Community manager (Animatrice/Animateur de communauté web)

Fédère et anime la communauté d'internautes autour de l'entreprise sur les réseaux sociaux, blogs, forums... Gère et développe la présence de l'entreprise sur les réseaux sociaux.

35. Social media content manager (Responsable des contenus réseaux sociaux)

A pour mission de développer une stratégie de présence numérique de l'entreprise sur les différents médias sociaux pour les clients et prospects. Accompagne sa mise en œuvre afin d'assurer une bonne visibilité, générer du flux et surveiller l'e-réputation de l'entreprise.

36. SEO (Search engine optimisation) manager (Responsable référencement)

Son rôle est d'optimiser un site internet pour qu'il ressorte dans les meilleures places des moteurs de recherches sur certains mots-clés prédéfinis. Son travail a pour objectif d'amener un trafic qualifié afin d'augmenter le taux de conversion.

37. Juriste

Contribue à prévenir et minimiser les risques juridiques en intervenant dans l'ensemble du domaine des affaires juridiques.

38. Contrôleuse/Contrôleur de gestion

Effectue toutes les opérations se rapportant au contrôle de la gestion de l'entreprise et des filiales. Exerce une surveillance des indicateurs de gestion mis en place pour évaluer l'activité de l'entreprise, et fournit les informations à la direction. Apprécie les causes et les effets des écarts identifiés entre les objectifs et les réalisations. Peut proposer à la direction des actions correctives à mettre en œuvre.

39. Chargée/Chargé d'exploitation informatique

Met en place des ressources et moyens informatiques d'étude, méthode et application. Réalise des traitements d'exploitation informatique. Gère l'assistance en ligne dite « hot line ».

40. Responsable du développement web

Est responsable de l'offre commerciale de l'entreprise sur internet. Conçoit et met en œuvre la stratégie marketing de l'entreprise sur le web. Dirige les équipes de mise

en œuvre sur les différents canaux de distribution digitale utilisées par l'entreprise et propose leur développement.

41. Développeuse/Développeur

Conçoit, programme, développe et améliore les logiciels, il assure un rôle de maintenance et de suivi. Il prend en charge la formation des utilisateurs amenés à utiliser les logiciels conçus par ses soins, avec un véritable soutien technique.

Participe à la rédaction de guides d'utilisation pour faciliter la prise en main des futurs usagers. Il intervient à différents niveaux en fonction de ses missions.

42. Chief information security officer (Directrice/Directeur de la sécurité des systèmes d'information)

Intervient comme expert métier. Crée et déploie les processus de l'entreprise relatifs aux questions de sécurité. Aide et conseille les entreprises à assurer la sécurité de leurs données et de leurs systèmes.

Assure le contrôle permanent de l'activité et définit les exigences de sécurité associées. Définit la politique de gestion des risques de l'information dans l'entreprise, du déploiement et de l'animation du dispositif de gestion des risques.

43. Traffic manager (Gestionnaire de flux)

A pour mission d'optimiser tous les leviers d'acquisition de flux sur le web (référencement, partenariats...) afin de donner de la visibilité au site, de générer le maximum de flux.

44. Intégratrice/Intégrateur web

A pour mission de réunir, puis d'assembler les différents éléments qui composent un site, de la mise en page générale jusqu'aux animations graphiques et sonores. Travaille conjointement avec un chef de projet et un développeur en charge de la partie cachée de la solution web (développeur « back end »).

45. Digital project manager (Cheffe/Chef de projet digital)

Est responsable de la création, de la mise en œuvre et de la gestion de projets internet ou mobiles. Est l'interface d'équipes techniques, de marketing et de production. Recueille à la fois les besoins (prise d'information, évalue la faisabilité technique du projet ainsi que sa pertinence en fonction de l'environnement économique, la stratégie de l'entreprise et les tendances du web.

Dresse le cahier des charges, établit les spécificités techniques, élabore le planning et le budget, estime avec précision les moyens et le temps de travail nécessaire pour chaque phase (développement, production des médias, tests)

46. Data scientist (Scientifique des données)

Son rôle est le croisement des données de l'entreprise avec celles mises à disposition via les services web et autres canaux digitaux (téléphone mobile...). Leur objectif : donner du sens à ces données et en extraire de la valeur pour aider l'entreprise à prendre des décisions stratégiques ou opérationnelles.

47. Chargée/Chargé d'études et développement informatique

Conçoit, pilote et participe à la mise en œuvre des projets de développement informatique, en assurant l'analyse fonctionnelle, la conception technique, le codage, la mise au point et la documentation des programmes, dans le respect des normes et standards en vigueur dans l'entreprise. Peut aussi participer aux études préalables (cahier des charges, analyse fonctionnelle).

48. Commerciale/Commercial

Est chargée/é de visiter une clientèle potentielle et/ou de gérer et développer une clientèle existante en vue de promouvoir et diffuser les produits et services vendus par l'entreprise. Négocie directement avec la clientèle selon les grandes orientations de la direction.

49. Commerciale expérimentée/Commercial expérimenté

Est chargée/é de visiter une clientèle potentielle et/ou de gérer et développer une clientèle existante en vue de promouvoir et diffuser les produits et services vendus par l'entreprise. Négocie directement avec la clientèle. À plus d'autonomie dans la négociation. Son champ d'intervention est plus large (volume, impact, interlocuteurs...).

50. Chargée/Chargé (service) qualité, SAV

Assure le suivi des incidents clients. Définit, organise et met en œuvre les différentes procédures garantissant la qualité. Suit le contrôle des produits et prestations. Procède à l'analyse statistique des questionnaires après-vente. Analyse, synthétise et instruit les réclamations et procède à une enquête. Traite les litiges, suit les dossiers délicats. Rédige les réponses et communique en interne les dysfonctionnements.

51. Cheffe/Chef de projet évènementiel senior

Coordonne l'ensemble de projets évènementiels de leur conception à leur réalisation. Coordonne les intervenants internes ou prestataires extérieurs et gère le budget de l'évènement.

52. Cheffe/Chef de projet évènementiel junior

Coordonne l'ensemble de projets évènementiels de leur conception à leur réalisation, soit en appui d'un chef de projet senior, soit en autonomie.

53. Assistante/Assistant évènementiel

Intervient dans la mise en œuvre de la logistique de l'évènement soit en appui au chef de projet, soit en autonomie.

11.1.6.3. Emplois génériques

54. Assistante/Assistant technique

Participe, le plus souvent en appui à un salarié plus expérimenté ou sur ses conseils, à la mise en œuvre d'une tâche ou d'une opération technique.

55. Assistante technique expérimentée/Assistant technique expérimenté

Met en œuvre directement une opération technique ou un ensemble de tâches qui requièrent un bon niveau de technicité.

56. Chargée/Chargé de projet ou de mission

Est en charge de la conduite et de la gestion d'un projet et/ou d'une mission qui requiert un bon degré d'autonomie et une technicité attestée.

57. Responsable de service

Son expérience professionnelle, ses compétences techniques et de management lui permettent de diriger, animer et contrôler l'activité d'un service et/ou d'une exploitation. Assure la responsabilité et la coordination de l'ensemble des missions de son service.

58. Responsable sécurité et prévention des risques

Contrôle et fait appliquer les mesures de protection et de prévention des risques professionnels en vue d'amélioration, communique et sensibilise les acteurs de l'entreprise sur ces sujets, met en place les plans d'action nécessaires.

59. Expert

Possède une parfaite maîtrise de son domaine d'intervention et des capacités à formaliser et à transmettre.

60. Directrice adjointe/Directeur adjoint

Dispose de connaissances et de capacités suffisamment approfondies pour seconder le directeur ou la direction. Son activité s'étend à l'organisation, la gestion et l'encadrement dans son domaine de compétence. À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de façon autonome de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation des activités qui lui sont confiées.

61. Directrice/Directeur

Cette qualification est attribuée selon les besoins et l'envergure de l'entreprise à des postes soit couvrant un service très important ou plusieurs services, soit assurant au plus haut niveau les responsabilités confiées. Détermine les objectifs en termes de développement, de ressources et de moyens de l'entreprise et/ou du service et/ou du département.

Dispose d'une délégation permanente de pouvoir dans le cadre défini par l'entreprise.

11.1.6.4. Emplois RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise)

62. Chargée/é de mission responsabilité sociétale de l'entreprise (Chargée/é de mission RSE)

Participe à la mise en œuvre et au contrôle de la politique d'entreprise en termes de développement durable et de RSE incluant les aspects environnementaux, éthiques et sociaux RH.

63. Responsable des relations humaines et responsabilité sociétale de l'entreprise (Responsable RH et RSE)

A une connaissance pointue dans le domaine de la responsabilité sociale et est informée/é de tout le contexte législatif. Adapte la politique de l'entreprise aux nouvelles contraintes réglementaires et normatives en termes de RSE incluant les aspects environnementaux, éthiques et sociaux.

Mesure des points à améliorer et des progrès de son entreprise dans le domaine du développement durable.

64. Responsable qualité de vie au travail (Responsable QVT)

En charge de la mise en place et la gestion de la politique QVT dans l'entreprise, l'organisation de la vie au travail, l'accompagnement des collaborateurs et des managers et le soutien de la fonction RH.

65. Directrice/Directeur de fondation

En charge de la gestion, du pilotage, de la coordination et du suivi des projets et du mécénat. Animation des instances, préparation des conseils d'administration. Suivi financier des opérations et gestion du budget de la fondation.

Promotion de la fondation – Plan de communication et organisation d'événements grand public.

Article 4

L'annexe II « Classification des emplois » de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est abrogée et modifiée par le présent article :

« Conformément aux dispositions de l'article 11.1.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyage et des guides, la présente classification n'établit qu'une proposition de classification, le groupe d'appartenance du salarié devant être établi en fonction du niveau de responsabilité, d'autonomie et de technicité réel que requiert son poste, tels que visés dans les définitions prévues aux articles 11.1.4 et 11.1.5.

Il est ainsi rappelé que la création de nouvelles définitions ou la révision des classifications ne peut remettre en cause le groupe, le statut ou les avantages acquis par un salarié antérieurement à la nouvelle classification.

(Voir page suivante.)

| Catégorie | Famille | N° | Emploi | A | B | C | D | E | F | G |
|---------------------------------|--------------------------|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| | Tourisme + affaires | 1 | Conseillère/Conseiller voyages | X | X | | | | | |
| | | 2 | Conseillère voyages expérimentée/Conseiller voyages expérimenté | | | X | X | | | |
| | | 3 | Forfaitiste | | X | | | | | |
| | | 4 | Forfaitiste expérimentée/Forfaitiste expérimenté | | | X | X | | | |
| | | 5 | Conseillère/Conseiller billetterie | X | X | X | | | | |
| | | 6 | Chargée/Chargé de documents de voyages | X | X | | | | | |
| | Agences (tourisme) | 7 | Responsable de secteur ou d'unité technique | | | | X | X | | |
| | | 8 | Responsable d'agence(s) | | | | | X | X | |
| | | 9 | Animatrice-coordinatrice de réseau/Animateur-coordonateur de réseau | | | | | X | X | X |
| | | 10 | Directrice régionale/Directeur régional | | | | | | | X |
| Emplois spécifiques du tourisme | Plateaux | 11 | Responsable de module, d'équipe | | | | X | X | | |
| | | 12 | Responsable de groupe | | | | X | X | X | |
| | | 13 | Responsable de plateau | | | | | X | X | |
| | Réceptif | 14 | Agente/Agent réceptif | | X | X | | | | |
| | | 15 | Agente/Agent d'accueil | X | X | X | | | | |
| | | 16 | Agente/Agent d'exploitation, Agente/Agent de planning | X | X | X | | | | |
| | | 17 | Déléguée réceptif, correspondante locale/Délégué réceptif, correspondant local | | X | X | | | | |
| | Transports, exploitation | 18 | Gestionnaire des allotements terrestres | | X | X | X | | | |
| | | 19 | Gestionnaire des allotements aériens | | X | X | X | | | |
| | Production | 20 | Cheffe de produit/Chef de produit | | | | | X | X | |
| | | 21 | Acheteuse/Acheteur | | | | | X | X | |

| Catégorie | Famille | N° | Emploi | A | B | C | D | E | F | G |
|----------------|--|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Accueil, secrétariat, services généraux et administratif | 22 | Réceptionniste accueil | X | X | | | | | |
| | | 23 | Agente/Agent services généraux | X | X | | | | | |
| | | 24 | Assistante/Assistant secrétariat | X | X | X | | | | |
| | | 25 | Assistante/Assistant de direction | | | | X | X | | |
| | Comptabilité | 26 | Aide-comptable | X | X | | | | | |
| | | 27 | Comptable | | | X | X | | | |
| | Ressources humaines | 28 | Technicienne/Technicien paie | | X | X | X | | | |
| | | 29 | Chargée/Chargé des ressources humaines | | | X | X | X | | |
| Autres emplois | Marketing, communication | 30 | Chargé de marketing, com., promotion, édition | | | X | X | X | | |
| | | 31 | Chargée/Chargé de site internet | | | X | X | X | | |
| | | 32 | Conceptrice/Concepteur/Graphiste/Infographiste | | X | X | X | | | |
| | | 33 | Responsable gestion de la relation clients (Customer Relationship Management/CRM) | | | | X | X | X | |
| | | 34 | Community manager (Animatrice/Animateur de communauté web) | | | X | X | X | | |
| | | 35 | Social Media Content Manager (Responsable des Contenus Réseaux Sociaux) | | | | X | X | X | |
| | | 36 | SEO (Search Engine Optimisation) Manager (Responsable Référenceement) | | | | X | X | X | |
| | Juridique | 37 | Juriste | | | | | X | X | |
| | Contrôle de gestion | 38 | Contrôleuse/Contrôleur de gestion | | | | | X | X | |
| | Informatique/Web | 39 | Chargée/Chargé d'exploitation | | | X | X | X | | |
| | | 40 | Responsable du Développement Web | | | | | X | X | |
| | | 41 | Développeuse/Développeur | | | | | X | X | |

| Catégorie | Famille | N° | Emploi | A | B | C | D | E | F | G |
|--|--------------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 42 | Chief Information Security Officer (Directrice/Directeur de la Sécurité des Systèmes d'Information) | | | | | X | X | |
| | | 43 | Traffic Manager (Gestionnaire de Flux) | | | | | X | X | |
| | | 44 | Intégratrice/Intégrateur Web | | | X | X | X | | |
| | | 45 | Digital Project Manager (Cheffe/Chef de Projet Digital) | | | | X | X | X | |
| | | 46 | Data Scientist (Scientifique des Données) | | | | | X | X | |
| | | 47 | Chargée/Chargé d'études et développement | | | | X | X | X | |
| | Commercial | 48 | Commerciale/Commercial | | | X | X | | | |
| | | 49 | Commerciale/Commercial expérimenté | | | | | X | X | |
| | SAV, qualité | 50 | Chargée/Chargé (service) qualité, SAV | | X | X | X | | | |
| | Évènementiel | 51 | Cheffe/Chef de Projet Évènementiel Senior | | | | | X | X | |
| | | 52 | Cheffe/Chef de Projet Évènementiel Junior | | | X | X | X | | |
| | | 53 | Assistante/Assistant Évènementiel | | X | X | X | | | |
| Emplois génériques | | 54 | Assistante/Assistant technique | X | X | | | | | |
| | | 55 | Assistante technique expérimentée/Assistant technique expérimenté | | | X | X | | | |
| | | 56 | Chargée/Chargé de projet ou de mission | | | | | X | X | |
| | | 57 | Responsable de service | | | | | X | X | |
| | | 58 | Responsable sécurité et prévention des risques | | | | | X | X | |
| | | 59 | Expert | | | | | X | X | |
| | | 60 | Directrice adjointe/Directeur adjoint | | | | | | X | X |
| | | 61 | Directrice/Directeur | | | | | | | X |
| Emplois RSE (Responsabilité sociétale de l'entreprise) | | 62 | Chargée/é de mission responsabilité sociétale de l'entreprise (Chargée/é de mission RSE) | | | | | X | X | |

| Catégorie | Famille | N° | Emploi | A | B | C | D | E | F | G |
|--------------------|---------|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 63 | Responsable des relations humaines et responsabilité sociétale de l'entreprise (Responsable RH et RSE) | | | | | X | X | |
| | | 64 | Responsable qualité de vie au travail (Responsable QVT) | | | | | X | X | |
| | | 65 | Directrice / Directeur de Fondation | | | | | | X | X |
| Emplois des guides | | 66 | Guide-conférencier | | | | | X | | |
| | | 67 | Guide-accompagnateur | | | X | | | | |
| | | 68 | Accompagnateur | | X | | | | | |

Article 5 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1^{er} de ladite convention collective.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 31 mars 2023.

Article 7 | Durée et suivi de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Considérant que dans les entreprises de moins de 50 salariés, certains salariés sont davantage susceptibles d'accomplir des missions transverses pouvant relever de plusieurs métiers présentés dans la grille de classification :

Lorsque le périmètre des missions d'un salarié est étendu de manière significative, le supérieur hiérarchique le convoque à un entretien individuel dans les meilleurs délais pour vérifier la concordance de ses nouvelles missions avec le groupe auquel il appartient et étudier la nécessité d'effectuer une formation pour les accomplir. Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité.

À l'occasion de l'examen mentionné au premier alinéa, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

En outre, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, elles conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile à la mise en conformité du texte.

Article 8 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 4235).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 4235) et par les dispositions légales en vigueur.

Article 9 | Formalités de dépôt et publicité

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 22 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230110-000323

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
