



©rcfotostock - stock.adobe.com



**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



**PREMIÈRE  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2023-14**  
8 avril 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° 2023-14 du 8 avril 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° 2023-14.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-14 du 8 avril 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 493   Vins-spiritueux</b> : avenant du 27 janvier 2023 relatif à la révision de l'article III.3 « Gratification » de la convention collective .....	5
<b>IDCC 920   Métallurgie (Vienne)</b> : avenant du 21 février 2023 relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective .....	8
<b>IDCC 993   Prothésistes dentaires</b> : accord du 16 mars 2023 relatif au financement de la formation professionnelle .....	10
<b>IDCC 993   Prothésistes dentaires</b> : protocole d'accord du 16 mars 2023 relatif à l'actualisation de l'article 33 « Ancienneté » de la convention collective .....	13
<b>IDCC 1031-1518-3203   Familles rurales. ÉCLAT. Pêche-loisir-aquatique</b> : accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la fusion des champs d'application des branches professionnelles.....	15
<b>IDCC 1031-1518-3203   Familles rurales. ÉCLAT. Pêche-loisir-aquatique</b> : accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la méthode de négociation dans le cadre de la mise en place de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés .....	22
<b>IDCC 1031-1518-3203   Familles rurales. ÉCLAT. Pêche-loisir-aquatique</b> : avenant n° 195 du 9 février 2023 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation unique pour les champs conventionnels fusionnés.....	26
<b>IDCC 1505   Commerce de détail alimentaire non spécialisé</b> : avenant n° 1 du 11 décembre 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance .....	33
<b>IDCC 1596   Bâtiments (Bourgogne-Franche-Comté)</b> : accord du 21 février 2023 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mai 2023 .....	37
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté)</b> : accord du 21 février 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> mai 2023 .....	39
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Ain)</b> : accord du 22 février 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> avril 2023 .....	41
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté)</b> : accord du 21 février 2023 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mai 2023.....	48

<b>IDCC 1597   Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) :</b> accord du 21 février 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> mai 2023 .....	50
<b>IDCC 1922   Radiodiffusion :</b> accord du 14 février 2023 relatif aux salaires minimums conventionnels.....	52
<b>IDCC 1947   Bois-œuvre-négoce :</b> avenant n° 19 du 23 février 2023 relatif à la grille des minima conventionnels.....	55
<b>IDCC 2098   Prestataires-secteur tertiaire :</b> avenant du 14 février 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé.....	59
<b>IDCC 2264   Hospitalisation privée :</b> avenant du 22 février 2023 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2023 .....	66
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) :</b> accord paritaire du 21 février 2023 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mai 2023.....	68
<b>IDCC 2683   Portage-presse :</b> avenant du 20 février 2023 relatif à la rémunération minimale nationale.....	70
<b>IDCC 3105   Régies-quartier :</b> accord du 13 décembre 2022 relatif à l'égalité professionnelle.....	72
<b>IDCC 3216   Négoce-matériaux-construction-salariés :</b> avenant du 23 février 2023 relatif aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté .....	83

#### Accord(s) professionnel(s)

<b>Salariés de secteur privé (Corse) :</b> avenant du 17 mars 2023 relatif à l'application de l'indemnité trajet .....	87
<b>Papiers-cartons (inter-secteurs) :</b> dénonciation par lettre du 7 février 2023 de la fédération du cartonnage et articles de papeterie (CAP) de l'accord collectif relatif à la formation professionnelle, à l'alternance et à la GPEC.....	92

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

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

**Avenant du 27 janvier 2023**

relatif à la révision de l'article III.3 « Gratification »  
de la convention collective

NOR : ASET2350422M

IDCC : 493

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

**CNVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**FNAF CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En complément de la négociation annuelle portant sur les salaires minima conventionnels pour 2023 et compte tenu du contexte exceptionnel de très forte inflation au cours des derniers mois, une réflexion paritaire a été menée sur la mise en place de mesures permettant d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses modifient par le présent avenant les dispositions conventionnelles relatives à la gratification.

*(Voir page suivante.)*

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

Les dispositions de l'article III.3 « Gratification » de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée (IDCC 493) sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

### « Article III.3 | Gratification

Par année civile, une gratification est attribuée aux salariés justifiant d'une année de présence continue dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

a) Montant :

Le montant de la gratification due aux salariés est calculé comme suit, en fonction de la position hiérarchique des intéressés et du salaire minimum conventionnel (SMC) pour 151,67 heures de travail en vigueur au moment du versement :

Position hiérarchique	Montant de la gratification
Jusqu'à 1B	SMC correspondant à la position 1B
1C et au-delà	SMC correspondant à la position de l'intéressé

En cas de travail à temps partiel, la gratification est attribuée au *pro rata temporis*.

b) Conditions d'attribution :

Les salariés remplissant la condition d'ancienneté et qui n'ont pas travaillé effectivement pendant la totalité de l'année civile bénéficient de la gratification prévue au prorata du temps de travail effectivement réalisé pendant l'année civile, étant entendu que seules s'ajoutent à celui-ci les périodes d'absence pour congés payés et celles retenues comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Par ailleurs, sous réserve de remplir la condition d'ancienneté, les salariés quittant l'entreprise en cours d'année bénéficient de la gratification au prorata du temps de travail effectivement accompli pendant l'année civile en cours.

Cette gratification n'est pas obligatoire dans les entreprises accordant déjà des avantages similaires, quelles que soient leur périodicité et leur dénomination, tels que prime de vacances, de fin d'année, 13<sup>e</sup> mois et qui sont, dans leur ensemble, supérieurs à ladite gratification.

Cependant, si le montant prévu au paragraphe a) ci-dessus n'est pas atteint, l'avantage global précédemment acquis est complété à due concurrence. »

## Article 2 | Durée, entrée en vigueur et effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

### **Article 3 | Dépôt, extension et publicité**

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

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

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

*Fait à Paris, le 27 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

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

**Avenant du 21 février 2023**

relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective

NOR : ASET2350402M

IDCC : 920

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

**UIMM Vienne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant annule et remplace, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, l'avenant du 10 février 2022 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective ainsi que l'avenant du 14 septembre 2022 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne relatif à la garantie de rémunération effective.

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

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les valeurs de rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 5,55 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies à l'article 5.1 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne, sont adaptées à l'horaire de travail effectif du salarié, conformément aux textes en vigueur. Elles comprennent notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.



## Article 2 | Garantie de rémunération effective

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux valeurs suivantes, base 151,67 heures mensuelles, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter de 1<sup>er</sup> avril 2023.

En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale à l'exception de chacun des éléments suivants :

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

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

Coefficients	
140	20 923 €
145	20 966 €
155	21 051 €
170	21 250 €
180	21 450 €
190	21 735 €
215	22 009 €
225	22 246 €
240	22 623 €
255	23 153 €
270	23 812 €
285	24 509 €
305	25 235 €
335	27 536 €
365	30 292 €
395	32 921 €

## Article 3 | Rendez-vous

En vue du suivi de l'application du présent avenant, les parties conviennent de se revoir dans les 7 mois qui suivent son entrée en vigueur.

*Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 21 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : **993** | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS  
DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

**Accord du 16 mars 2023**

relatif au financement de la formation professionnelle

NOR : ASET2350420M

IDCC : 993

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

**UNPPD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires (IDCC 993). En conséquence, il s'applique au territoire métropolitain et d'Outre-mer.

**Article 2 | Contributions**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution unique à la formation et à l'alternance.

Cette contribution unique se décompose comme suit :

**Contribution légale**

■ Contribution à la formation professionnelle :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

La contribution à la formation professionnelle est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation et de la formation des demandeurs d'emploi.

#### ■ Taxe d'apprentissage :

Son taux est fixé à 0,68 % de la masse salariale (0,44 % en Alsace-Moselle) et comprend 2 fractions :

- une part principale de 0,59 % (0,44 % pour l'Alsace-Moselle) destinée au financement de l'apprentissage et recouvrée par l'Urssaf ;
- le solde de 0,09 % destiné au financement des formations initiales technologiques et professionnelles, versé annuellement par l'Urssaf.

### Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée

Sauf exceptions réglementaires prévues, toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % des rémunérations payées pendant l'année de références aux salariés sous contrat à durée déterminée sera collectée par l'Urssaf selon les dispositions légales et réglementaires.

### Contributions conventionnelles

Les taux des contributions conventionnelles en complément des contributions légales sont fixés de la manière suivante :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,10 % ;
- pour les entreprises de 11 salariés à moins de 20 salariés : 0,10 % ;
- pour les entreprises de 20 salariés à moins de 50 salariés : 0,10 % ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus : 0,10 %.

Les contributions conventionnelles au titre du développement de la formation, calculées sur les rémunérations versées au cours de l'année de référence, sont collectées par l'OPCO des entreprises de proximité et mutualisées dans une section dédiée à cet effet. Elles sont utilisées conformément aux orientations de la CPNEFP de la branche.

## Article 3 | Révision

Les signataires au présent accord peuvent décider de la révision de tout ou partie du présent accord. La demande de révision doit être adressée par son auteur par courrier recommandé avec avis de réception motivé et devra indiquer le ou les articles concernés par la demande et être accompagnée, le cas échéant, de propositions.

## Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de son extension sous réserve du respect des dispositions légales et sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Il prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

*Fait à Paris, le 16 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : **993** | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS  
DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

**Protocole d'accord du 16 mars 2023**  
relatif à l'actualisation de l'article 33 « Ancienneté »  
de la convention collective

NOR : ASET2350421M

IDCC : 993

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

**UNPPD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Actualisation de l'article 33 « Ancienneté » :

**« Article 33 | Ancienneté »**

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de la catégorie du salarié, elle s'ajoutera au salaire réel sans pouvoir être majorée en cas d'heures supplémentaires ou complémentaires.

La prime d'ancienneté des salariés à temps partiel est proratisée à hauteur de leurs temps de travail contractuel.

Les périodes d'absence ne donnant pas lieu à rémunération réduiront proportionnellement le calcul de la prime d'ancienneté excepté en cas de maladie.

Elle est fixée comme suit :

1 % après 2 ans de présence dans le même laboratoire puis 1 % par an dans la limite de 20 %.

- les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans de présence, bénéficieront d'un jour annuel de congé supplémentaire ;
- les salariés ayant 25 ans de présence et plus bénéficieront d'un second jour annuel de congé supplémentaire ;
- les salariés ayant 30 ans de présence et plus bénéficieront d'un troisième jour annuel de congé supplémentaire.

Les années effectuées au titre de l'apprentissage seront prises en compte rétroactivement pour le calcul de l'ancienneté lors de l'intégration du salarié dans la même entreprise.

Cette prime devra figurer à part sur le bulletin de salaire.

En cas de réembauche dans l'entreprise d'un salarié licencié, il conservera son ancienneté uniquement au titre du calcul de sa prime d'ancienneté. »

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

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

*Fait à Paris, le 16 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Convention collective nationale

IDCC : **1031** | **FÉDÉRATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS FAMILIALES RURALES**  
(21 septembre 1979)

---

---

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : **1518** | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

---

---

Convention collective nationale

IDCC : **3203** | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
(22 juin 2013)

---

**Accord collectif interbranches du 9 février 2023**  
relatif à la fusion des champs d'application des branches professionnelles

NOR : ASET2350399M

IDCC : 1031, 1518, 3203

---

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

**HEXOPÉE ;**

**SNSAPL ;**

**Familles rurales,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**FGTA FO ;**

**FEETS FO ;**

**CFTC Agri ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Plusieurs mois durant, les partenaires sociaux des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nationale des associations familles rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) ont mené une réflexion commune en vue d'un rapprochement.

La branche ÉCLAT, représentant plus de 300 000 salariés (emplois principaux et annexes), réunit les organismes qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturel, éducatif, de loisir et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'information créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population. Par ailleurs, elle réunit également les organismes qui développent à titre principal des activités d'intérêt général de protection de la nature et de l'environnement.

La branche des associations familles rurales, représentant plus de 17 000 salariés, elle réunit des organismes qui remplissent diverses missions répondant aux besoins des familles. Les principales actions de familles rurales concernent : l'accueil et les loisirs pour enfants, les actions en direction des jeunes, la parentalité, la santé et l'environnement, les services à la personne, la culture et les loisirs, l'animation des territoires ruraux (relais famille, médiation numérique...), la formation, la défense des consommateurs.

Quant à la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, représentant près de 1 000 salariés, elle réunit des structures chargées notamment de gérer la pêche de loisir dans les cours d'eau et plans d'eau français. Plus particulièrement, elles ont pour missions principales : la gestion et la promotion de la pêche de loisir en eau douce et la contribution à des actions de valorisation mais également la protection du patrimoine piscicole et des milieux aquatiques (en participant à des actions de gestion équilibrée, de protection et de surveillance des poissons, et d'éducation à l'environnement).

Les échanges menés entre partenaires sociaux ces derniers mois ont mis en lumière les nombreuses convergences existantes entre les trois branches. Il existe de fortes proximités entre activités et métiers exercés dans les trois branches, fondés sur une démarche d'éducation populaire et d'insertion dans les territoires. Par ailleurs des valeurs communes autour de l'économie sociale et solidaire sont portées par chacune d'elles. Enfin, la mise en évidence de partenaires communs accentue et conforte ces points de convergence.

Forts de ces constats, et au-delà de l'impulsion donnée par le gouvernement en matière de restructuration des branches professionnelles, c'est la perspective de capacités d'action accrues qui a été moteur du rapprochement des trois branches.

Les partenaires sociaux voient dans le nouveau champ conventionnel, un ensemble renforcé et cohérent, une opportunité d'accroître et mutualiser les moyens à leur disposition, de renforcer l'efficacité et la visibilité de leur action et de mieux accompagner les employeurs et salariés concernés.

C'est en tenant compte de l'ensemble de ces éléments, que les partenaires sociaux souhaitent par le présent accord, procéder à la fusion des champs d'application des trois branches et ce dans le cadre des articles L. 2261-33 et suivants du code du travail.

Dans la mesure où un nouveau champ conventionnel comprenant celui d'ÉCLAT, celui des associations familles rurales concernées et constituées à la date du présent accord, et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique est créé, par le présent accord, et eu égard aux conséquences engendrées par cette fusion des champs d'application des trois branches, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans chacun de ces champs respectifs, disposent d'un délai de 5 ans à compter



de la date d'effet de la fusion pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes. Il est précisé et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions conventionnelles de ces trois conventions collectives continuent de s'appliquer à défaut d'accord(s) harmonisation de même objet.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet du présent accord de fusion des champs d'application***

Le présent accord prévoit la fusion des champs d'application des branches professionnelles identifiées comme suit :

- IDCC 1518 : convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT), étendue ;
- IDCC 1031 : convention collective nationale de la fédération nationale des associations familles rurales, non étendue ;
- IDCC 3203 : convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, non étendue.

La CCN ÉCLAT est définie, conformément à l'article L. 2261-33 alinéa 3 du code du travail, comme convention collective de rattachement.

## **Article 2 | *Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés***

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre. En effet, la définition du champ conventionnel commun est identique, quelle que soit la taille des organisations en relevant.

## **Article 3 | *Nouveau champ d'application professionnel et territorial de la convention collective ÉCLAT***

### **Article 3.1 | *Périmètre du champ d'application professionnel et géographique***

Le présent article modifie et remplace les trois premiers paragraphes de l'article 1.1 de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT, IDCC 1518).

Il se substitue par ailleurs à l'article 1<sup>er</sup> intitulé « Champ d'application » de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) ainsi que l'article 1<sup>er</sup> intitulé « Champ d'application professionnel » de la CCN de la Fédération nationale des associations familles rurales (IDCC 1031). Cette substitution intervient sous réserve de l'application de l'article 4 du présent accord qui rappelle le mécanisme de maintien, faute d'accord d'harmonisation, des dispositions des deux CCN rattachées durant le délai légal de 5 ans et ce dans leur champ d'application respectif tel qu'existant précédemment à la signature du présent accord.

Les trois premiers paragraphes de l'article 1.1 de la CCN ÉCLAT sont remplacés comme suit :

« La convention collective nationale ÉCLAT règle sur l'ensemble du territoire national, les relations entre les employeurs et les salariés des organisations de droit privé à but non lucratif, qui développent à titre principal des activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires.

Par ailleurs, depuis le 9 février 2023, sous réserve de l'article 3.2 du présent accord, les associations et fédérations familles rurales affiliées au mouvement Familles rurales ainsi que les structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (à savoir : le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL) ; la fédération nationale de la pêche en France (FNPF) ; les fédérations départementales et interdépartementales de la pêche ; les groupements réciproci-taires ; les associations migrants ; les associations régionales ; les unions de bassin et la fondation des pêcheurs), intègrent dorénavant le périmètre du champ d'applica-tion professionnel et territorial tel que défini dans le présent article.

L'ensemble de ces organisations agissent notamment dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, de protection de la nature, et de l'environnement, de l'accompagnement familial de l'accès aux droits et l'exercice de la citoyenneté.

Ces organisations interviennent notamment sur les secteurs d'activité suivants :

- l'enseignement de toute matière, à tout public, pendant ses heures de loisirs tels que les écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, la médiation numérique... ;
- les activités de développement et de diffusion culturelle telles que les centres de culture scientifique et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques ;
- les activités de diffusion et/ou de conservation du patrimoine avec ou sans lieu d'exposition tels que les musées ;
- l'accueil collectif de groupes dans le cadre accueil de loisirs, les séjours de vacances pour mineurs et les séjours de vacances pour majeurs en situation de handicap ;
- les activités de scoutisme ;
- les activités d'accueil et d'hébergement individuels et collectifs de courte durée telles que les auberges de jeunesse, les centres internationaux de séjour, échanges internationaux ;
- les classes de découverte ;
- les activités complémentaires situées dans le temps scolaire ;
- les activités d'accueil et d'animation post et périscolaire telles que l'accueil (matin et/ou midi et/ou soir), l'accompagnement et le soutien scolaire, la garderie, les études surveillées... ;
- les activités de formation aux métiers spécifiques à la branche d'activité ;
- la gestion d'équipements accueillant une ou plusieurs des activités relevant de la présente convention tels que maisons des jeunes et de la culture, maisons pour tous, maisons de quartier, maisons des associations, foyers ruraux, etc. ;
- les activités d'information, de découverte de l'environnement et du patrimoine telles que les écomusées, centres permanents d'initiation à l'environnement (CPIE), maisons de la nature, fermes pédagogiques, conservatoires de la nature, chantiers de jeunes ;
- les activités et les métiers exercées par les structures associatives telles que visées au paragraphe 2 du présent article ;
- les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination, des familles, de la jeunesse telles que les centres régionaux d'information jeunesse, bureau d'information jeunesse, points d'information jeunes, ateliers pédagogiques personnalisés, développement social urbain, développement social des quartiers, développement rural... ;
- les activités d'information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens ;

- les groupements d’employeurs lorsque l’activité principale de leurs adhérents relève de la convention collective nationale ÉCLAT ;
- les activités d’administration et/ou de coordination d’organismes relevant de la présente convention telles que fédérations, mouvements, unions, offices de la culture ; les structures chargées de coordonner et d’animer un réseau d’organismes agissant dans le champ de la vie associative et de l’éducation populaire en lien avec les activités relevant du champ d’application d’ÉCLAT (exemples : CRESS, mouvement associatif, CNAJEP/CRAJEP...). »

### **Article 3.2 | Activités exclues du champ d’application**

La convention collective nationale ÉCLAT ne s’applique pas aux secteurs d’activités visés par les dispositions conventionnelles suivantes :

- article 1.1 de la convention collective nationale du 7 juillet 2005 du sport ;
- article I-1 de la convention collective nationale du 21 février 2001 des missions locales et PAIO ;
- article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial du 4 juin 1983 ;
- article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la branche de l’aide, de l’accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010.

### **Article 4 | Conséquences de la fusion des champs conventionnels pour les organisations et salariés couverts et sort des dispositions des conventions collectives rattachées**

Les organisations professionnelles d’employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives au sein des trois branches professionnelles visées par le présent texte et signataires du présent accord, ont décidé de désigner, en tant que branche de rattachement, la branche ÉCLAT.

Pour autant, durant le délai légal de 5 ans visé par l’article L. 2261-33 du code du travail, l’entrée en vigueur du présent accord est sans incidence sur l’application :

- des dispositions de la convention collective nationale des métiers de l’éducation, de la culture, des loisirs et de l’animation agissant pour l’utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) ;
- des dispositions de la convention collective nationale de la fédération nationale des associations familles rurales ;
- des dispositions de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique,

qui n’auraient pas donné lieu pour le même objet à signature d’un accord d’harmonisation dans le champ d’application fusionné.

Ce maintien s’opérerait dans leur champ d’application respectif tel qu’il existe avant la modification opérée par le présent accord.

Les partenaires sociaux pourront toutefois et comme indiqué ci-dessus, conclure avant le terme de ce délai des accords portant sur des stipulations communes au nouveau champ d’application.

Dans ce cadre, ces nouvelles dispositions communes viendront en substitution aux dispositions de la CCN ÉCLAT et à celles des CCN de la fédération nationale des associations familles rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique de même objet, et ce, à date d'effet prévu par les partenaires sociaux.

Au terme du délai de cinq ans, à défaut d'accord portant sur les dispositions des deux conventions collectives ainsi rattachées à la CCN ÉCLAT, les stipulations des conventions des CCN de la Fédération nationale des associations familles rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique cesseront de s'appliquer et l'ensemble des salariés et des employeurs de ces anciennes branches seront couverts par la convention collective de la branche ÉCLAT, sauf pour ce qui concerne les situations spécifiques à ces anciennes branches.

Il est précisé enfin que l'harmonisation des dispositions conventionnelles n'empêche pas la conclusion d'annexes spécifiques à la convention collective, dès lors qu'elles sont justifiées du fait de la spécificité des activités ou des emplois du secteur, aussi bien pour les organisations ÉCLAT, que celles des associations familles rurales et enfin pour les structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

## **Article 5 | Dialogue social**

Les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais afin de convenir par accord des modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue dans le cadre de cette fusion des trois champs professionnels qui aura notamment pour vocation de négocier les stipulations conventionnelles communes.

Les parties conviennent d'ores et déjà que dans le cadre de cet accord, il sera prévu la possibilité pour les branches rattachées de maintenir temporairement un dialogue social dans leur ancien périmètre durant la période transitoire de cinq années et ce dans le cadre de commissions intitulées commissions sectorielles paritaires correspondant aux CPPNI des branches rattachées.

Leur rôle sera défini par accord étant précisé d'ores et déjà que ces instances continueront de fonctionner afin de permettre des échanges spécifiques aux secteurs susvisés, ou encore des échanges nécessaires à l'évolution des dispositions des branches maintenues durant le délai de cinq années. Ces discussions pourront porter sur les salaires ou sur le suivi et le pilotage nécessaires en matière de formation professionnelle et de régimes prévoyance et frais de santé.

Les travaux finalisés ressortant de ce dialogue social tenu au niveau des commissions sectorielles paritaires seront ensuite transmis à la CPPNI. Les parties s'engageant à respecter et faire appliquer au niveau de la CPPNI les travaux de chaque commission sectorielle paritaire, sous réserve de leur conformité légale.

## **Article 6 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

## **Article 7 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

## **Article 8 | Révision, dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 9 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Convention collective nationale

IDCC : **1031** | **FÉDÉRATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS FAMILIALES RURALES**  
(21 septembre 1979)

---

---

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : **1518** | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

---

---

Convention collective nationale

IDCC : **3203** | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
(22 juin 2013)

---

**Accord collectif interbranches du 9 février 2023**

relatif à la méthode de négociation dans le cadre de la mise en place de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés

NOR : ASET2350400M

IDCC : 1031, 1518, 3203

---

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

**HEXOPÉE ;**

**SNSAPL ;**

**Familles rurales,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**FGA CDFT ;**

**FEETS FO ;**

**CFTC Agri ;**

**Solidaires,**

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

À la suite de la conclusion de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nationale des associations familles rurales familles rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives au sein de ces trois branches professionnelles souhaitent lancer les travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles.

Il est rappelé que cet accord définit la CCN ÉCLAT comme convention collective de rattachement.

Conformément aux dispositions du code du travail, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives disposent d'un délai maximum de 5 ans à compter de la conclusion de cet accord de fusion, pour procéder à une harmonisation des dispositions communes. Il est précisé et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions conventionnelles de ces trois conventions collectives continuent de s'appliquer à défaut d'accord(s) d'harmonisation de même objet.

La volonté des organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs est ainsi d'aboutir à une convention collective unique harmonisant les dispositions conventionnelles de la convention collective ÉCLAT, celle des associations familles rurales et celle des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, tout en conservant les spécificités de chacune si nécessaire au regard des réalités économiques et sociales de ces secteurs.

L'objectif est ainsi d'aboutir à une convention collective harmonisée, structurée, ordonnée et répondant aux réalités de terrain.

S'agissant d'un chantier long et complexe, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont ainsi pris la décision de négocier et de conclure un accord de méthode déterminant les premiers sujets prioritaires de négociation et la chronologie.

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

Le présent accord est conclu entre organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT), dont le numéro IDCC est le 1518, d'une part, et celles représentatives au sein de la convention collective nationale des associations familles rurales dont le numéro IDCC est le 1031 et au sein de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique dont le numéro est le 3203, d'autre part.

## Article 2 | *Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## Article 3 | *Méthodologie*

Le travail d'harmonisation des dispositions conventionnelles est un chantier long, lourd et complexe qui nécessite de poser un cadre de négociation, en définissant les priorités, les moyens et les délais.

### Article 3.1 | *Phase préalable à la négociation*

Avant d'entamer des négociations en vue de l'harmonisation des dispositions conventionnelles de la CCN ÉCLAT, celle des associations familles rurales et celle des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont dans un premier temps :

- procédé à une analyse comparée des trois conventions collectives : dispositions juridiques, typologie d'activités et inventaire des métiers couverts, etc. ;
- mis en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes et les spécificités de chaque secteur ;
- déterminé les points de vigilance.

Cette méthodologie qu'il s'agira de poursuivre et de préciser leur permettra notamment d'identifier, en tenant compte des spécificités relevant de chaque champ fusionné :

- les dispositions de la CCN ÉCLAT, définie comme convention collective d'accueil, déjà adaptées au champ fusionné, et n'ayant pas besoin de faire l'objet d'adaptations ;
- les dispositions de la CCN ÉCLAT devant faire l'objet d'aménagements de manière à correspondre aux caractéristiques de l'ensemble des organisations et salariés couverts par le nouveau champ d'application ;
- les dispositions nouvelles à négocier, dans l'hypothèse où la CCN ÉCLAT ne traiterait pas de sujets qu'il convient d'inclure à la nouvelle convention collective.

Pour l'ensemble de ces dispositions, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs détermineront, dans les accords ainsi conclus, les conditions et délais d'applications spécifiques à chacun des champs fusionnés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux piloteront l'élaboration d'un rapport de branche et pour ce faire pourront s'assurer le concours d'un cabinet spécialisé.

### Article 3.2 | *Sujets prioritaires de négociation*

Dans le cadre des réunions interbranches déjà tenues, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives des trois branches ont convenu que les négociations prioritaires à ouvrir sont celles portant sur :

- le droit syndical national et le financement du paritarisme ;
- règlement intérieur de la CPPNI ;
- le travail à temps partiel ;
- la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- convergence des systèmes de classifications et des systèmes de rémunération ;
- égalité femmes-hommes ;
- durée et temps de travail ;
- handicap ;
- les régimes santé prévoyance. Il est précisé que ce chantier ne sera ouvert qu'après réalisation d'un audit des différents régimes en vue d'un appel d'offres à réaliser en 2025 pour la mise en place des régimes communs au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Ces négociations jugées comme prioritaires feront l'objet, en application de l'article 3.1, de toutes les phases d'analyse préalable. Il reviendra à la CPPNI, qui peut le cas échéant déléguer



les travaux à un groupe de travail paritaire ou aux commissions paritaires techniques (commission de prévoyance et frais de santé et commission emploi-formation), de définir le calendrier et le rythme des réunions. Certains sujets de négociation pourront être menés simultanément.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives précisent que la volonté de négocier sur ces sujets prioritaires n'empêche pas la négociation d'autres sujets non listés dans le présent accord notamment dès lors que l'actualité légale et réglementaire l'impose.

L'objectif de ces négociations étant d'aboutir à la conclusion d'accords dans le délai de 5 ans, visant à traiter du sort des dispositions des conventions fusionnées.

### **Article 3.3 | Conséquences de la conclusion d'un accord**

Les nouvelles dispositions conclues à compter de la date du présent accord, remplaceront les dispositions de la CCN ÉCLAT ou viendront les compléter et se substitueront à celles de la CCN des associations familles rurales et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique de même objet et dans les délais définis par les partenaires à la négociation.

### **Article 4 | Entrée en vigueur. Durée**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

### **Article 5 | Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

### **Article 6 | Dispositions diverses**

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

*Fait à Paris, le 9 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **1031** | **FÉDÉRATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS FAMILIALES RURALES**  
(21 septembre 1979)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : **1518** | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Convention collective nationale

IDCC : **3203** | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
(22 juin 2013)

**Avenant n° 195 du 9 février 2023**

relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente  
de négociation et d'interprétation unique  
pour les champs conventionnels fusionnés

NOR : ASET2350401M

IDCC : 1031, 1518, 3203

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

**HEXOPÉE ;**

**SNSAPL ;**

**Familles rurales,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**FGA CFDT ;**

**FEETS FO ;**

**CFTC Agri ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

À la suite de la conclusion de l'accord collectif du 9 février 2023 de fusion des champs conventionnels des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nationale des associations familles rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) et de l'accord de méthode également en date du 9 février 2023 conclu dans le cadre de cette fusion, les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent lancer les travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles.

Il est rappelé que l'accord collectif de fusion des champs conventionnels, en date du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention collective de rattachement.

Dans la mesure où un nouveau champ conventionnel comprenant celui d'ÉCLAT, celui des associations familles rurales et celui des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique est constitué, et eu égard aux conséquences engendrées par cette fusion des champs conventionnels, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives, disposent d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes. Il est précisé et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions conventionnelles de ces trois conventions collectives continuent de s'appliquer à défaut d'accord(s) d'harmonisation de même objet.

Pour aboutir à une harmonisation commune de nouvelles dispositions conventionnelles au mieux des intérêts des salariés et des employeurs de la nouvelle branche, un nouveau cadre de dialogue social doit être mis en place afin de négocier et conclure ces nouvelles dispositions, et ce via la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ce nouveau cadre devra, en outre, prendre en compte les particularités de la période de transition qui va voir se maintenir des dispositions spécifiques à chaque ancien champ dont certaines devront faire l'objet de négociations régulières pendant cette période.

Le présent avenant a ainsi pour objectif d'instaurer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour la nouvelle branche constituée dont le champ d'application est défini par l'accord de fusion des champs conventionnels en date du 9 février 2023.

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

Le présent avenant est conclu entre organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT), dont le numéro IDCC est le 1518, d'une part, et celles représentatives au sein de la convention collective nationale des associations familles rurales dont le numéro IDCC est le 1031 et au sein de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique dont le numéro est le 3203, d'autre part.

## Article 2 | *Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

### **Article 3 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

Cet article se substitue à l'article 7 de la convention collective nationale des associations Familles rurales et à l'article 3.2.1 de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

Par ailleurs, cet article modifie l'article 1.6.1 de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT).

Les dispositions de l'article 1.6.1 de la CCN (ÉCLAT) sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« Article 1.6.1 | La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

##### **Article 1.6.1.1 | La composition (applicable au-delà des périodes transitoires telles que définies à l'article 4 du présent avenant)**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative, dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Toute nouvelle organisation professionnelle d'employeurs qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit, soit obtenir l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, soit être reconnue représentative par le ministre en charge du travail. Toute nouvelle organisation syndicale de salariés doit être reconnue comme représentative par le ministre en charge du travail.

##### **Article 1.6.1.2 | Fonctionnement de la CPPNI**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins quatre fois par an soit en formation mixte c'est-à-dire sous la présidence d'un représentant de l'administration du travail, soit en formation paritaire. En cas de formation paritaire, la présidence sera assurée alternativement tous les deux ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Un règlement intérieur peut être éventuellement établi afin de fixer les autres modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décisions.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter, fixe leur cadre et leur fonctionnement. Ces groupes de travail n'étant pas une instance de négociation, ils ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires et de préparer leurs travaux.

Ces groupes de travail peuvent être amenés à mettre en œuvre des décisions prises par la CPPNI. Dans ce cas, une délégation de la CPPNI sera donnée formellement au groupe de travail concerné.

### Article 1.6.1.3 | Missions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale, dans son champ issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux organisations et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment par l'établissement des rapports de branche obligatoires. Elle valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 1.6.1.4 de la CCN (ÉCLAT).

### Article 1.6.1.4 | La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

#### Article 1.6.1.4.1 | *Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise*

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives, dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives, dans la branche.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement tous les deux ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se dote d'un règlement intérieur.

#### Article 1.6.1.4.2 | *Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise*

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- interprétation des dispositions de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) dont le champ d'application est défini à l'article 1<sup>er</sup> de la CCN tel que modifié par l'accord collectif de fusion des champs conventionnels en date du 9 février 2023 (A) ;
- enregistrement des accords collectifs d'entreprise des structures dans le même champ (B) ;
- établissement du rapport annuel d'activité (C).

La sous-commission peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire.

#### **A. Interprétation de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT)**

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle

d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Quelle qu'en soit la nature, après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum. Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission quinze jours avant la date de la réunion.

Chaque avis est transmis aux différentes parties et aux organisations membres de la sous-commission dans un délai maximal de 15 jours.

Les avis de la commission sont diffusables.

À la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

### **B. Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche**

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre tous les accords d'entreprise, transmis par les structures de la branche.

Elle exercera les missions de l'observatoire paritaire nationale de négociation de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Les envois sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse mail suivante :  
cppni@branche-eclat.org.

### **C. Établissement du rapport annuel d'activité**

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les organisations de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des organisations pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). »

## **Article 4 | Dispositions transitoires**

À compter de la date d'effet de l'accord collectif de fusion des champs d'application conventionnels des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), des associations familles rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives, disposent d'un délai de 5 ans pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes.

Ces dernières souhaitent ainsi adapter les règles applicables notamment en matière de dialogue social pendant ce délai.

#### **Article 4.1 | Composition de la CPPNI**

Jusqu'à la fin du cycle de représentativité syndicale et patronale en cours, pour garantir l'expression de chaque partie représentant aussi bien les salariés que les employeurs la CPPNI est composée de la manière suivante :

- chaque organisation syndicale représentative dans l'un des champs fusionnés le demeure dans le nouveau champ. Chacune désigne 5 représentants. Chaque champ fusionné étant représenté à minima d'un représentant mandaté par chacune d'entre elles ;
- chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans l'un des champs fusionnés le demeure dans le nouveau champ. Le collège employeurs, en nombre identique que le collège salariés, sera alors composé de 50 % de mandataires de la CCN ÉCLAT, de 25 % de mandataires de la CCN des associations Familles rurales, et de 25 % de mandataires de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

Par ailleurs, à compter du prochain cycle de représentativité syndicale et patronale et jusqu'au terme du délai de 5 ans, seules les organisations syndicales et d'employeurs reconnues représentatives sur le champ de la branche issue de la fusion seront admises à négocier. Les organisations syndicales et d'employeurs ayant perdu leur représentativité pourront néanmoins continuer à participer aux discussions ayant trait aux travaux d'harmonisation.

#### **Article 4.2 | Commissions sectorielles paritaires**

Afin de prendre en compte les particularités de la période de transition qui va voir se maintenir des dispositions spécifiques à chaque ancien champ dont certaines devront faire l'objet de négociations régulières pendant cette période, il peut être également instauré des commissions sectorielles paritaires, du fait d'obligation de négociation périodique obligatoire indispensable avant d'aboutir à une convention collective harmonisée. Ces commissions sectorielles paritaires correspondant aux CPPNI des branches rattachées.

Les commissions paritaires sectorielles dans chacun des champs fusionnés continueront de fonctionner afin de permettre des échanges spécifiques, ou encore des échanges nécessaires à l'évolution des dispositions des branches maintenues durant le délai de cinq années. Ces discussions pourront porter sur les salaires ou sur le suivi et le pilotage nécessaires en matière de formation professionnelle et de régimes prévoyance et frais de santé.

Les travaux finalisés ressortant de ce dialogue social tenu au niveau des commissions sectorielles paritaires seront ensuite transmis à la CPPNI.

En outre, les commissions sectorielles paritaires, si elles existent, seront amenées à procéder à une première interprétation des dispositions relevant de l'ancien champ fusionné en cas de saisine de la CPPNI, et livreront leur analyse à la sous-commission d'interprétation telle que visée au A de l'article 1.6.1.4.2.

Les commissions paritaires sectorielles enregistrent tous les accords d'entreprise, transmis par les organisations relevant des anciens champs fusionnés en vue de les transmettre à la sous-commission d'interprétation telle que visée au B de l'article 1.6.1.4.2.

Ces commissions sectorielles paritaires sont ainsi totalement distinctes des groupes de travail évoqués à l'article 1.6.1.2 de la CCN.



En tout état de cause, les parties s'engagent à respecter et faire appliquer au niveau de la CPPNI les travaux de chaque commission sectorielle paritaire tels que visés ci-dessus, sous réserve de leur conformité légale.

Ces commissions sectorielles spécifiques bénéficient également des règles de remboursements prévus à l'article 4.3 du présent avenant.

#### **Article 4.3 | Moyens de fonctionnement**

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au fonctionnement des réunions paritaires, de leurs groupes de travail associés est déterminée selon les règles propres à chaque champ conventionnel préexistant et ce jusqu'à conclusion d'un avenant commun relatif au droit syndical national et d'aide au paritarisme.

#### **Article 5 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée sauf l'article 4 dont les dispositions sont expressément transitoires.

Il prend effet au jour de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

#### **Article 6 | Révision, dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 9 février 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 1 du 11 décembre 2022**  
à l'accord du 19 mai 2021  
relatif au régime complémentaire de prévoyance

NOR : ASET2350403M

IDCC : 1505

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

**FECP ;**

**Synadis Bio,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FGTA FO ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le régime de protection sociale complémentaire en prévoyance de la branche du commerce de détail alimentaire en magasin non spécialisé (IDCC 1505) a été mis en place par accord du 19 mai 2021.

Afin de pérenniser le régime et malgré la dernière indexation mise en œuvre à effet du 1<sup>er</sup> juillet, l'équilibre n'est toujours pas atteint et le déficit continue de se creuser.

Dans ce contexte, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche ont décidé de modifier le taux de cotisation du régime afin de retrouver un équilibre pérenne.

**Article 1<sup>er</sup> | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent que les salariés relevant de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire en magasin non spécialisé (IDCC 1505) doivent pouvoir bénéficier du même niveau de couverture complémentaire prévoyance, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Par conséquent, le présent avenant, qui vise à modifier le régime collectif obligatoire prévoyance, s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 janvier 2021, quelle que soit leur taille.

Aussi, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 2 | **Suppression de l'article 7 « Fonds de péréquation »**

L'article 7 de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance mettant en œuvre un fonds de péréquation ainsi qu'un fonds d'action professionnelle et sociale (FAPS) est supprimé.

Le taux de cotisation (0,10 % de la masse salariale) afférent à ces deux fonds, exclusivement à la charge des employeurs, est réintégré dans le taux de cotisation des garanties prévoyance.

## Article 3 | **Modification de l'article 9 « Cotisations »**

« Les taux des cotisations exprimés en pourcentage des salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

### *Salariés non-cadres*

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD	0,15 %	–
Longue maladie	–	0,20 %
Invalidité	0,28 %	0,07 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %
Rente handicap	0,01 %	–
<b>Sous-total (1)</b>	<b>0,45 %</b>	<b>0,33 %</b>
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	–
<b>Sous-total (2)</b>	<b>0,04 %</b>	<b>–</b>
Mensualisation (3)	0,54 %	–
<b>Total = (1) + (2) + (3)</b>	<b>1,03 %</b>	<b>0,33 %</b>

### *Salariés cadres*

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur		Part salarié	
	T1	T2	T1	T2
Décès/IAD	0,79 %	–	–	0,53 %
Longue maladie	0,11 %	–	0,10 %	0,14 %
Invalidité	0,79 %	0,15 %	–	0,34 %
Rente éducation	0,08 %	–	–	0,02 %
Rente handicap	0,01 %	–	–	–
<b>Sous-total (1)</b>	<b>1,78 %</b>	<b>0,15 %</b>	<b>0,10 %</b>	<b>1,03 %</b>

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur		Part salarié	
	T1	T2	T1	T2
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	–	–
<b>Sous total (2)</b>	<b>0,04 %</b>	<b>0,04 %</b>	–	–
Mensualisation (3)	0,43 %	0,43 %	–	–
<b>Total = (1) + (2) + (3)</b>	<b>2,25 %</b>	<b>0,62 %</b>	<b>0,10 %</b>	<b>1,03 %</b>
Tranche 1 (T1) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. Tranche 2 (T2) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.				

#### Article 4 | **Modification de l'article 4 « Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail »**

« Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues, moyennant le paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ou d'un congé maternité et paternité.

Les garanties décès telles que visées aux articles 14,15 et 16 de l'accord du 19 mai 2021 sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu au paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont suspendues.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

En complément des cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail défini ci-dessus, il est également prévu un maintien des garanties pour les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Le financement et la répartition entre l'employeur et le salarié du maintien des garanties s'effectue selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié sauf dispositions plus favorables (exonération...) prévues au contrat.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur). »

#### Article 5 | **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les organisations signataires peuvent en demander à tout moment la révision, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent avenant pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective du commerce de détail alimentaire en magasin non spécialisé (IDCC 1505), et des dispositions légales en vigueur.

#### **Article 6 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et des organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche 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 format électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 7 | Extension**

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Les mêmes organisations demandent également l'extension du présent avenant, dans les meilleurs délais, au ministre en charge de la sécurité sociale et au ministre en charge du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

*Fait à Paris, le 11 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 21 février 2023**

relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2023  
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2350413M

IDCC : 1596

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

**FFB Bourgogne-Franche-Comté ;**  
**SCOP BTP Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;**  
**FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté ;**  
**UNSA Bourgogne-Franche-Comté,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

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

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 550 € et la valeur du point (VP) à 6,906 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 747 € et le salaire correspondant au coefficient 170 est fixé à 1 768 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures mensuelles), le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté s'établit, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
<b>Niveau I</b>			
<b>Ouvriers d'exécution :</b>			
– position 1	150	1 747	11,5184
– position 2	170	1 768	11,6568
<b>Niveau II</b>			
<b>Ouvriers professionnels :</b>	185	1 828	12,0524
<b>Niveau III</b>			
<b>Compagnons professionnels :</b>			
– position 1	210	2 000	13,1865
– position 2	230	2 138	14,0963
<b>Niveau IV</b>			
<b>Maître ouvriers ou chefs d'équipe :</b>			
– position 1	250	2 277	15,0128
– position 2	270	2 415	15,9227

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche 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 la convention collective susvisée, 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 Besançon et de Dijon.

## Article 4

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

*Fait à Dijon, le 21 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1596 | **OUVRIERS**

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

**Accord du 21 février 2023**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> mai 2023  
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2350414M

IDCC : 1596

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

**FFB Bourgogne-Franche-Comté ;**

**SCOP BTP Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;**

**CGT Bourgogne-Franche-Comté ;**

**FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté ;**

**UNSA Bourgogne-Franche-Comté,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

*(Voir page suivante.)*

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

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,61 €	2,60 €	11,00 €
1B	1,73 €	2,60 €	
2	3,31 €	5,46 €	
3	4,61 €	8,88 €	
4	6,47 €	11,44 €	
5	7,62 €	14,23 €	

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une cohérence en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, 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 Besançon et de Dijon.

## Article 4

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

*Fait à Dijon, le 21 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 22 février 2023**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2023  
(Ain)

NOR : ASET2350409M

IDCC : 1596, 1597

---

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

**FBTPA ;**

**CAPEB Ain ;**

**FARABTP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**URCB CFDT ;**

**UFIC UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

taires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 pour le département de l'Ain.

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

Les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 pour le département de l'Ain.

## Article 2

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés ci-dessous, la première zone – de 0 à 10 km – est divisée en deux dans le département de l'Ain :

- zone I a : de 0 à 4 km ;
- zone I b : de 4 à 10 km.

## Article 3

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

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a	0,53 €	0,83 €	11,15 €
1b	1,26 €	2,88 €	
2	2,50 €	6,05 €	
3	3,78 €	10,12 €	
4	5,01 €	14,20 €	
5	6,45 €	18,26 €	

## Article 4

De convention expresse entre les parties, et compte-tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain – dont la liste figure en annexe au présent accord – classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

## Article 5

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

## Article 6

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2024.

## Article 7

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément à la réglementation en vigueur et fera l'objet des mesures de publicités réglementaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

*Fait à Bourg-en-Bresse, le 22 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Liste des communes de l'Ain classées en zone de montagne

#### 130 communes

(arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976).

Abergement-de-Varey  
Ambléon  
Anglefort  
Apremont  
Aranc  
Arandas  
Arbent  
Argis  
Armix  
Bellegarde-sur-Valserine  
Billiat  
Belleydoux  
Bellignat  
Belmont-Luthézieu  
Bénonces  
Bolozon  
Boyeux-Saint-Jérôme  
Brénaz  
Brénod  
Brion  
Burbanche (La)  
Ceignes  
Cerdon  
Chaley  
Challes-la-Montagne  
Champagne-en-Valromey  
Champdor  
Champfromier  
Chanay  
Charix

Châtillon-en-Michaille  
Chavornay  
Cheignieu-la-Balme  
Confort  
Chevillard  
Chézery-Forens  
Cleyzieu  
Collonges  
Conand  
Condamine-la-Doye  
Contrevoz  
Conzieu  
Corbonod  
Corcelles  
Corlier  
Cormaranche-en-Bugey  
Crozet  
Divonne-les-Bains (section Divonne)  
Dortan  
Échallon  
Échenevex  
Évosges  
Farges  
Géovreisset  
Géovreissiat  
Gex  
Giron  
Grand-Abergement (Le)  
Groissiat  
Hauteville-Lompnes  
Hostiaz  
Hotonnes  
Injoux-Génissiat  
Innimond  
Izenave  
Izernore  
Izieu  
Labalme  
Lalleyriat

Lancrans  
Lantenay  
Léaz  
Lélex  
Leyssard  
Lhôpital  
Lochieu  
Lompnaz  
Lompnieu  
Maillat  
Marchamp  
Martignat  
Matafelon-Granges  
Mérignat  
Mijoux  
Montanges  
Montréal  
Nantua  
Neyrolles (Les)  
Nivollet-Montgriffon  
Nurieux-Volognat  
Oncieu  
Ordonnaz  
Outriaz  
Oyonnax  
Péron  
Petit-Abergement (Le)  
Peyriat  
Plagnes  
Poizat (Le)  
Port  
Prémeyzel  
Prémillieu  
Rossillon  
Ruffieu  
Saint-Alban  
Saint-Bois  
Saint-Germain-de-Joux  
Saint-Germain-les-Paroisses

Saint-Jean-de-Gonville  
Saint-Martin-du-Frêne  
Saint-Rambert-en-Bugey  
Samognat  
Seillonnaz  
Sergy  
Serrières-sur-Ain  
Songieu  
Sonthonnax-la-Montagne  
Souclin  
Surjoux  
Sutrieu  
Tenay  
Thézillieu  
Thoiry  
Torcieu  
Vesancy  
Vieu  
Vieu-d'Izenave  
Villes  
Virieu-le-Grand  
Virieu-le-Petit

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 21 février 2023**

relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2023  
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2350415M

IDCC : 1597

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

**FFB Bourgogne-Franche-Comté ;**

**SCOP BTP Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;**

**FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 550 € et la valeur du point (VP) à 6,906 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 747 € et le salaire correspondant au coefficient 170 est fixé à 1 768 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.



En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures mensuelles), le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté s'établit, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
<b>Niveau I</b>			
<b>Ouvriers d'exécution :</b>			
– position 1	150	1 747	11,5184
– position 2	170	1 768	11,6568
<b>Niveau II</b>			
<b>Ouvriers professionnels</b>	185	1 828	12,0524
<b>Niveau III</b>			
<b>Compagnons professionnels :</b>			
– position 1	210	2 000	13,1865
– position 2	230	2 138	14,0963
<b>Niveau IV</b>			
<b>Maître ouvriers ou chefs d'équipe :</b>			
– position 1	250	2 277	15,0128
– position 2	270	2 415	15,9227

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche 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 la convention collective susvisée, 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 Besançon et de Dijon.

## Article 4

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

*Fait à Dijon, le 21 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 21 février 2023**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> mai 2023  
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2350416M

IDCC : 1597

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

**FFB Bourgogne-Franche-Comté ;**

**SCOP BTP Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;**

**CGT Bourgogne-Franche-Comté ;**

**FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

*(Voir page suivante.)*

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

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,61 €	2,60 €	11,00 €
1B	1,73 €	2,60 €	
2	3,31 €	5,46 €	
3	4,61 €	8,88 €	
4	6,47 €	11,44 €	
5	7,62 €	14,23 €	

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une cohérence en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, 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 Besançon et de Dijon.

## Article 4

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

*Fait à Dijon, le 21 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285 | Convention collective nationale

IDCC : 1922 | **RADIODIFFUSION**

**Accord du 14 février 2023**  
relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2350427M

IDCC : 1922

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

**SIRTI ;**  
**CNRA ;**  
**SNRC ;**  
**SNRL ;**  
**SRN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**F3C CFDT ;**  
**FO Médias,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

**Article 1<sup>er</sup> | Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 12 avril 2022**

Il est rappelé que l'accord du 12 avril 2022, étendu par arrêté du 18 juillet 2022 publié au *Journal officiel* du 22 juillet 2022 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> août 2022 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 13,79 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,10 €.

## Article 2 | *Négociation sur les salaires*

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2023.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI les 23 janvier et 14 février 2023 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 4,4 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,4 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 14,40 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

## Article 3 | *Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels*

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B}).$$

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;
- si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

## Article 4 | *Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion*

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur l'année 2023.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

#### **Article 5 | Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

#### **Article 6 | Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'Association paritaire de la radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

*Fait à Paris, le 14 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 19 du 23 février 2023**  
relatif à la grille des minima conventionnels

NOR : ASET2350424M

IDCC : 1947

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

**FDMC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**CFDT FNCB ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Suite aux revalorisations successives du Smic, applicables au 1<sup>er</sup> août 2022 ainsi qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 1<sup>er</sup> décembre 2022.

À l'issue de la présente séance, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

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

Le présent accord est applicable aux salarié(e)s qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

**Article 2 | Grille des minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023**

Valeur de point : 6,80 euros.

Partie fixe :

(En euros.)

Coefficient 100	1 067,00
Coefficient 105	1 035,75

Coefficient 110	1 006,57
Coefficient 115	977,40
Coefficient 120	965,93
Coefficient 125	924,25
Coefficient 135 et suivants	881,53

Personnel ouvrier				
Niveaux et échelons			Coefficient	
Niveau 1		AB	100	1 747 €
Niveau 2	1 <sup>er</sup> échelon	C	105	1 749,75 €
	2 <sup>e</sup> échelon	D	110	1 754,57 €
Niveau 3	1 <sup>er</sup> échelon	E	115	1 759,40 €
	2 <sup>e</sup> échelon	F	125	1 774,25 €
	3 <sup>e</sup> échelon	G	135	1 799,53 €
Niveau 4	1 <sup>er</sup> échelon	H	150	1 901,53 €
	2 <sup>e</sup> échelon	I	170	2 037,53 €
	3 <sup>e</sup> échelon	J	200	2 241,53 €

Personnel administratif, commercial et technique			
Niveaux et échelons		Coefficient	
ACT 1		100	1 747,00 €
ACT 2	1 <sup>er</sup> échelon	110	1 754,57 €
	2 <sup>e</sup> échelon	120	1 781,93 €
ACT 3	1 <sup>er</sup> échelon	135	1 799,53 €
	2 <sup>e</sup> échelon	150	1 901,53 €
ACT 4		170	2 037,53 €
ACT 5	1 <sup>er</sup> échelon	190	2 173,53 €
	2 <sup>e</sup> échelon	210	2 309,53 €
ACT 6	1 <sup>er</sup> échelon	240	2 513,53 €
	2 <sup>e</sup> échelon	270	2 717,53 €
ACT 7	1 <sup>er</sup> échelon	320	3 057,53 €
	2 <sup>e</sup> échelon	370	3 397,53 €

Agents de maîtrise			
Niveaux et échelons		Coefficient	
AM 1		190	2 173,53 €
AM 2	1 <sup>er</sup> échelon	230	2 445,53 €
	2 <sup>e</sup> échelon	270	2 717,53 €
AM 3	1 <sup>er</sup> échelon	320	3 057,53 €
	2 <sup>e</sup> échelon	370	3 397,53 €



Cadres		
Niveaux	Coefficient	
C 1	280	2 785,53 €
C 2	360	3 329,53 €
C 3	420	3 737,53 €
C 4	460	4 009,53 €
C 5	480	4 145,53 €
C 6	510	4 349,53 €
C 7	550	4 621,53 €
C 8	600	4 961,53 €

### Article 3 | Valeur du point d'ancienneté

Les partenaires sociaux conviennent de suspendre le 3 de l'article 2 du protocole salarial du 22 février 2006.

La valeur du point d'ancienneté demeure ainsi fixée à 7,06 euros.

### Article 4 | Clause de revoyure

En cas de revalorisation du Smic au cours de l'année 2023, les partenaires sociaux s'engagent à ré-ouvrir une négociation.

### Article 5 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

### Article 6 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

### Article 7 | Dénonciation. Révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

## Article 8 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche 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.

*Fait à Paris, le 23 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE  
DU SECTEUR TERTIAIRE**

**Avenant du 14 février 2023**

à l'accord du 25 septembre 2015  
relatif au régime de frais de santé

NOR : ASET2350411M

IDCC : 2098

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

**FIGEC ;**

**SIST ;**

**SNPA ;**

**SORAP ;**

**SP2C ;**

**Synaphe ;**

**SAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**FEC FO services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La branche a mis en place un régime conventionnel de frais de santé par l'intermédiaire d'un accord conclu le 25 septembre 2015 modifié par un premier avenant du 13 novembre 2017.

Ce régime a ensuite été modifié par l'intermédiaire de l'avenant du 10 septembre 2018, qui est venu revaloriser certaines garanties ou encore par l'avenant du 17 juin 2019 pour la mise en conformité du régime avec la réglementation dite « 100 % santé ».

Le régime a encore été actualisé par un avenant conclu le 22 janvier 2020 en rééquilibrant le niveau des cotisations des ayants droit du régime à l'aune des chiffres de leur consommation des garanties du régime puis par un avenant du 13 décembre 2021, ayant revalorisé les cotisations compte tenu du rapport sinistre à prime alors constaté.

À l'occasion de ce dernier avenant, les partenaires sociaux s'étaient engagés à revoir, le cas échéant, les cotisations du régime compte tenu des résultats définitifs de l'exercice 2021 et des résultats partiels de l'exercice 2022.

Compte tenu des éléments communiqués par les organismes assureurs recommandés et après analyse par l'actuaire de la branche, les partenaires sociaux ont pris acte d'un besoin global de revalorisation des cotisations en vue d'atteindre l'équilibre, à terme, du régime.

Les partenaires sociaux observent à titre liminaire que le régime mutualisé a connu une croissance de bénéficiaires en 2022 tout en ayant une consommation globalement constante sur la même année.

Au-delà, plusieurs éléments de contexte socio-économique ont été appréciés pour aboutir au présent avenant.

D'abord et concernant les cotisations du régime obligatoire, il est rappelé que celles-ci sont assises sur les salaires.

Or, les partenaires sociaux relèvent qu'entre la signature du dernier avenant de révision des cotisations le 13 décembre 2021 et la signature du présent avenant, les salaires ont augmenté à plusieurs reprises : au niveau du Smic revalorisé à 3 reprises en 2022 (en janvier de + 0,9 %, en mai de + 2,65 % et en août de + 2,01 %) et encore une fois en janvier 2023 (+ 1,81 %).

Les salaires minima de branche ont également été revalorisés par l'accord du 15 mars 2022 et par l'accord du 13 décembre 2022.

L'ensemble de ces augmentations, entre 2022 et 2023, apparaît produire des effets permettant de résorber une partie des déficits connus à date.

Ensuite et s'agissant du régime relatif aux ayants droit, les partenaires sociaux constatent qu'en dépit des décisions prises sur les exercices antérieurs, le déficit demeure de façon structurelle.

Ce régime facultatif et/ou optionnel provoquant un déséquilibre global au détriment des entreprises et des salariés relevant du régime obligatoire, les partenaires sociaux ont décidé de prendre les mesures nécessaires pour l'amener à l'équilibre compte tenu des préconisations de l'actuaire et des projections émises par les organismes assureurs recommandés.

Bien que les cotisations de ces régimes soient déjà revalorisées du fait de l'augmentation du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2023 à hauteur de + 6,9 %, il a bien été entendu que des mesures complémentaires devaient être prises en termes de pilotage, ce que le présent avenant acte en conséquence.

Enfin et dans un souci d'accessibilité et de prévisibilité du droit, les partenaires sociaux ont souhaité accorder un délai de prévenance suffisant aux entreprises et salariés concernés en arrêtant une date de prise d'effet du présent avenant et des contrats d'assurance afférents en conséquence.

Les parties signataires, réitérant leur attachement profond au régime conventionnel mutualisé en vigueur depuis la conclusion de l'accord du 25 septembre 2015, ont ainsi décidé ce qui suit.

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

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime frais de santé modifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

## Article 2 | Révision des taux de cotisation des régimes de base

Le taux de cotisation des différents régimes du dispositif conventionnel de frais de santé était initialement visé au niveau de l'article 9.1 de l'accord du 25 septembre 2015.

Cet accord a été modifié à plusieurs reprises par l'intermédiaire de différents avenants dont le dernier daté du 13 décembre 2021.

En l'état des dispositions en vigueur, l'article relatif aux taux de cotisations au régime conventionnel de frais de santé est l'article 4 de l'avenant du 10 septembre 2018 modifié.

Cet article est actuellement rédigé dans les termes suivants :

### « Article 4 | Cotisations et répartition

Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire Régime général	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,84 %	53,82 €
Base 2	2,48 %	72,79 €
Base 3	3,10 %	91,22 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire Alsace-Moselle	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,29 %	37,67 €
Base 2	1,73 %	50,95 €
Base 3	2,17 %	63,86 €

Les cotisations, au titre des couvertures facultatives visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 <sup>e</sup> )
Base 1	1,30 %	0,72 %
Base 2	1,93 %	0,89 %
Base 3	2,32 %	1,12 %

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 <sup>e</sup> )
Base 1	0,92 %	0,51 %
Base 2	1,35 %	0,63 %
Base 3	1,62 %	0,80 %

Les cotisations au titre des couvertures optionnelles visées à l'article 9.1.2 *b* de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des garanties optionnelles (en pourcentage du PMSS) Régime général	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 <sup>e</sup> )
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %

Taux de cotisations des garanties optionnelles (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 <sup>e</sup> )
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %

Vu les décisions de pilotage rendues nécessaires par l'état connu des comptes mutualisés de l'ensemble du régime à la date du présent avenant, les taux de cotisation du régime collectif obligatoire, des adhésions facultatives, des options et des ayants droit sont révisés, cet article étant ainsi modifié comme suit :

#### « Article 4 | Cotisations et répartition

Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire Régime général	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,93 %	56,45 €
Base 2	2,60 %	76,05 €
Base 3	3,41 %	99,74 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire Alsace-Moselle	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,35 %	39,49 €
Base 2	1,82 %	53,24 €
Base 3	2,39 %	69,91 €

Les cotisations, au titre des couvertures facultatives visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 <sup>e</sup> )
Base 1	1,69 %	0,83 %
Base 2	2,51 %	1,02 %
Base 3	3,02 %	1,29 %

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 <sup>e</sup> )
Base 1	1,20 %	0,59 %
Base 2	1,76 %	0,72 %
Base 3	2,11 %	0,92 %

Les cotisations au titre des couvertures optionnelles visées à l'article 9.1.2 *b* de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des garanties optionnelles (en pourcentage du PMSS) Régime général	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 <sup>e</sup> )
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en option	0,85 %	1,34 %	0,47 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,31 %	0,51 %	0,26 %

  

Taux de cotisations des garanties optionnelles (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 <sup>e</sup> )
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en option	0,85 %	1,34 %	0,47 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,31 %	0,51 %	0,26 %

## Article 3 | Dispositions finales

### Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur, indépendamment de sa date d'extension, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises et des salariés du régime relevant de son champ d'application conventionnel ainsi qu'à tous les bénéficiaires de garanties issues du régime conventionnel.

Il est rappelé que toutes les entreprises disposant d'un contrat d'assurance conclu avec les organismes assureurs recommandés seront dûment informées des modifications qui y seront apportées et disposeront pleinement, dans les délais en vigueur, de leur faculté de résilier ledit contrat voire de procéder à un changement de base, conformément aux dispositions applicables.

Il en va de même, plus largement, de l'ensemble des bénéficiaires de garanties du régime conventionnel et dont les cotisations sont modifiées par le présent avenant.

### Article 3.2 | Suivi, révision et dénonciation

Cet avenant, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

### Article 3.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.



### **Article 3.4 | Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

*Fait à Paris, le 14 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 22 février 2023**

à l'annexe du 10 décembre 2002  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2023

NOR : ASET2350404M

IDCC : 2264

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

**SYNERPA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FSS CFDT,**

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 73-2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 7,26, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Article 2**

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

Au sein des filières « hébergement et vie sociale » et « personnel administratif et technique » :

- le coefficient 223 est supprimé et remplacé par le coefficient 236 ;
- le coefficient 224 est supprimé et remplacé par le coefficient 236 ;
- le coefficient 225 est supprimé et remplacé par le coefficient 236 ;
- le coefficient 226 est supprimé et remplacé par le coefficient 237 ;
- le coefficient 227 est supprimé et remplacé par le coefficient 237.

Au sein de la filière « personnel soignant » :

- le coefficient 231 est supprimé et remplacé par le coefficient 241 ;
- le coefficient 232 est supprimé et remplacé par le coefficient 242 ;
- le coefficient 238 est supprimé et remplacé par le coefficient 248 ;
- le coefficient 242 est supprimé et remplacé par le coefficient 252.

### Article 3

Compte tenu de la proximité du salaire minimum hiérarchique conventionnel du présent avenant par rapport au Smic dès lors qu'une annonce publique gouvernementale sera faite conduisant à un relèvement potentiel du Smic, les partenaires sociaux s'engagent indépendamment des négociations annuelles de branches ordinaires obligatoires à ouvrir dans un délai de deux semaines une négociation salariale afin de redéfinir le niveau des salaires conventionnels impactés par ladite annonce.

### Article 4

Le présent avenant s'appliquera dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 22 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609 | **ETAM**

**Accord paritaire du 21 février 2023**

relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2023  
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2350417M

IDCC : 2609

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

**FFB Bourgogne-Franche-Comté ;**

**SCOP BTP Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;**

**FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives au niveau national d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

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

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, 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, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

Niveau A	1 747 €
Niveau B	1 812 €
Niveau C	1 909 €
Niveau D	2 086 €
Niveau E	2 334 €
Niveau F	2 599 €
Niveau G	2 931 €
Niveau H	3 117 €

## 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 une stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du 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 Besançon et de Dijon.

## Article 4

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

*Fait à Dijon, le 21 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 20 février 2023**  
relatif à la rémunération minimale nationale

NOR : ASET2350406M

IDCC : 2683

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

**GREPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**F3C CFDT ;**

**FO SNEP,**

d'autre part,

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunération minimale nationale**

« Annexe 5

Rémunération minimale nationale<sup>[1]</sup>

(En euros.)

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé base 151,67 heures
1	40 à 49 (employé)	Échelon 1	11,30	1 713,87
2	50 à 59 (employé)	Échelon 2A	11,31	1 715,39
2	60 à 65 (employé)	Échelon 2B	11,32	1 716,90
3	66 à 72 (employé)	Échelon 3A	11,34	1 719,94
3	73 à 78 (employé)	Échelon 3B	11,35	1 721,45
4	79 à 84 (employé)	Échelon 4A	11,48	1 741,17
4	85 à 88 (employé)	Échelon 4B	11,53	1 748,76

[1] Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé base 151,67 heures
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	Échelon 5A	12,33	1 870,09
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	Échelon 5B	13,39	2 030,86
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	Échelon 6A	13,87	2 103,66
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	Échelon 6B	14,92	2 262,92
7	133 à 149 (cadre)	Échelon 7A	15,52	2 353,92
7	150 à 166 (cadre)	Échelon 7B	16,16	2 450,99
8	167 à 200 (cadre)	Échelon 8	18,42	2 793,76
9	Au-delà de 200 (cadre)	Échelon 9	De gré à gré	

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 sous réserve de la signature du présent avenant, avant le 10 mars 2023, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

## Article 3 | *Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 20 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**  
**(2 avril 2012)**

**Accord du 13 décembre 2022**  
relatif à l'égalité professionnelle

NOR : ASET2350425M

IDCC : 3105

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

**SERQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FNAS FO ;**

**Sud Solidaires,**

d'autre part,

il a été conclu l'accord collectif suivant :

**Préambule**

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de promouvoir et de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail des régies de quartier et de territoire.

Aussi, sur la base de l'étude diligentée en 2017 par le syndicat des employeurs de la branche des régies de quartier (SERQ) et confiée au cabinet ASDO, il en ressort un état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche avec des chiffres clés. À travers cette étude, il était question de mettre en exergue les écarts et les différences sexués, concernant à la fois les salarié(e)s en insertion, les salarié(e)s permanent(e)s et les instances de gouvernance des régies.

Les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir des négociations courant 2021 sur cette thématique. Ils rédigent des fiches pratiques annexées au présent accord et des outils de suivi des indicateurs qui contribueront à outiller le réseau.

À l'aune des éléments de contexte consacrés par l'étude menée, le présent accord a pour principales finalités de :

- œuvrer vers une politique effective et efficiente d'égalité professionnelle entre les femmes et hommes dans les régies ;
- encourager la négociation sur l'égalité professionnelle au sein des régies ;



- outiller les régies dans leurs dynamiques de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun d'évaluation des écarts en déterminant les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures de rattrapage (notamment en matière de rémunération) tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- mettre à disposition des outils et conseils pratiques pour prévenir et agir contre la discrimination, les harcèlements sexuel/moral et les agissements sexistes ;
- définir au niveau de la branche les indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés ;
- favoriser la mixité au sein des métiers et dans les différents niveaux de responsabilité ;
- promouvoir la mixité et lutte contre les stéréotypes ;
- favoriser la formation de tous les acteurs.

Les partenaires sociaux s'accordent pour privilégier 5 thématiques :

- le recrutement/l'embauche ;
- la formation et la qualification ;
- les conditions de travail et la santé et sécurité au travail ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales ;
- la rémunération effective.

L'accord et/ou le plan d'action sont intégrés à la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) sur laquelle le comité social et économique est informé régulièrement.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des régies de quartier, et de territoire, du comité national de liaison des régies de quartiers, des groupements d'employeurs de régies et des associations qui œuvrent dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du territoire national français y compris les départements d'Outre-mer.

Il vient compléter les dispositions de la CCN du personnel des régies de quartier et de territoire qui dans son article 6.5 traite des modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation. Est notamment évoqué l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les moyens à mettre en œuvre pour faire disparaître les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Il ne dispense pas les régies d'au moins 50 salariés d'être elles-mêmes couvertes par un accord collectif ou à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 2 | Actions spécifiques en faveur de la mixité des métiers**

Les régies de quartier et de territoire sont invitées à déployer des actions concrètes et ciblées afin de tenter de rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes ou les hommes sont sous-représenté(e)s en valorisant des « rôles modèles » qui déjouent les stéréotypes de genre.

La première phase consiste à opérer un autodiagnostic au sein de la régie afin de mesurer au mieux les écarts dans l'occupation des postes pour les deux types de personnel : personnel en insertion et personnel permanent.

### **Agir auprès du jeune public**

Dans un souci de facilitation de la politique de recrutement des régies de quartier et de sensibilisation dès le plus âge, il est essentiel d'atteindre notamment les jeunes publics avant leur

choix d'orientation et leur entrée sur le marché du travail. Pour ce faire, la découverte de la régie et des métiers proposés est essentielle et il est important de faire tomber les stéréotypes de genre liés à certains d'entre eux.

Les régies peuvent dans cette perspective organiser des événements autour de l'emploi et des métiers pour permettre notamment auprès du jeune public et des décrocheurs scolaires de découvrir les métiers et les types de formations proposées par les régies et ainsi les sensibiliser à la mixité des emplois.

La déconstruction des stéréotypes constitue un des principaux enjeux. Les régies de quartier et de territoire sont invitées à mener des actions concrètes afin de tenter de rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes ou les hommes sont sous-représenté(e)s.

## Agir pour la mixité des métiers

### 1. Les objectifs pour l'équilibre dans les recrutements

La branche professionnelle, s'engage au travers des recrutements et mobilités réalisées au sein des régies à promouvoir et renforcer la mixité dans les différents emplois afin de faire progresser les niveaux de mixité par emploi.

Dans un souci d'amélioration de la mixité professionnelle notamment au sein du personnel en insertion pour lequel il est constaté au niveau de la branche une très forte masculinisation des effectifs et une ségrégation sexuée des activités, les régies doivent mettre en place des actions concrètes pour favoriser la mixité professionnelle.

Pour tenter de résorber voire d'enrayer ces écarts, la découverte de la régie et des métiers permanents proposés est essentielle et il est important de faire tomber les stéréotypes de genre liés à certains d'entre eux.

La branche professionnelle, s'engage au travers de la politique de recrutement ou de tout processus de mobilité interne qui serait engagé par la régie à promouvoir et renforcer la mixité des emplois afin de permettre une évolution des niveaux de mixité par emploi.

Les régies de quartier sont ainsi encouragées à développer des actions de promotion des métiers les plus féminisés auprès de jeunes hommes et inversement. Elles peuvent aussi proposer en interne des séances d'information découverte d'un métier non mixte afin de faire tomber les préjugés, d'attirer le sexe minoritaire et faire témoigner par exemple, des femmes occupant avec succès un métier particulièrement masculinisé.

Par ailleurs, il appartient aux régies de réduire l'appréhension pour une femme/un homme à se positionner sur un métier très masculinisé/féminisé en lui permettant un travail en binôme avec un(e) salarié(e) expérimenté(e) lors de sa prise de poste.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de critères discriminants comme le sexe, l'âge, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces critères ne peuvent pas davantage influencer la rémunération à l'embauche ou le positionnement dans la grille de classification.

*Confère fiche pratique sur le recrutement et l'embauche.*

Enfin, l'adaptation des modes d'organisation du travail est nécessaire pour une meilleure articulation entre vie professionnelle/vie personnelle et familiale.

*Confère fiche sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.*

### 2. Sur l'importance d'associer le comité social et économique (CSE) dans cette démarche

Les régies de quartier sont encouragées à évaluer les obstacles liés à la mixité professionnelle et à l'attractivité des métiers notamment dans sur toutes les dimensions santé et sécurité au

travail, les conditions de travail, la rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux considèrent comme un élément indispensable l'importance d'associer les élus mandatés du comité social et économique (CSE) dans la recherche des meilleurs ajustements permettant de favoriser cette mixité des emplois.

### Recruter sans discriminer par le genre

Parmi les valeurs fortes de la branche des régies de quartier et de territoire figure l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux au présent accord insistent sur le principe selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en entreprise en raison de critères discriminants comme le genre, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces critères ne peuvent pas davantage influencer sur la rémunération à l'embauche ou le positionnement dans la grille de classification.

Le principe de non-discrimination s'applique aux différentes étapes du recrutement (rédaction de l'offre d'emploi en langage inclusif afin qu'elle puisse s'adresser tant à la gent féminine que masculine, sélection des candidates, questionnaires et tests d'embauche, questions posées lors de l'entretien qui évitent les questions trop intrusives dans la vie personnelle, choix du [de la] candidat[e]).

### 3. Sur l'importance de la formation des équipes en charge de la politique de recrutement et de la politique managériale

Les directions de régies et les gestionnaires des ressources humaines seront sensibilisés et former au principe de non-discrimination afin de leur éviter tous les écueils juridiques qui seraient liés à une méconnaissance de la réglementation.

Il est rappelé que, depuis la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017, les employés chargés de la mission de recrutement doivent recevoir une formation à la non-discrimination à l'embauche une fois tous les cinq ans, et ce, en application de l'article L. 1131-2 du code du travail.

Les régies forment leur personnel en charge du recrutement à la non-discrimination dans le but de veiller à la parité parmi les candidatures sélectionnées. Conscientes de l'importance du rôle de la direction qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les régies intègrent plus globalement dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Afin d'encourager le genre sous-représenté dans un métier à y accéder différentes mesures sont possibles, les régies doivent combattre les stéréotypes liés au genre à la source et adopter un langage non discriminant dès la rédaction d'une offre d'emploi.

Lorsque les régies font appel au concours de cabinets de recrutement externe, elles devront veiller au strict respect de ces principes.

*Confère fiche pratique sur le recrutement et l'embauche.*

### 4. Sur l'importance du volet communication

Il appartient aux régies de communiquer sur leur politique d'égalité professionnelle et sur la seule prévalence des compétences quel que soit le genre pour rendre attractive son activité.

Les parties signataires rappellent que la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés, sans discrimination.

Afin que les obligations familiales et/ou le travail à temps partiel ne soient pas un obstacle à l'accès à la formation des salariés, des mesures de facilitation seront mises en œuvre par les régies.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a supprimé toute possibilité de distinction entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation. L'accès, à la formation professionnelle est un élément clé permettant d'accroître l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salariés tout au long de leur parcours professionnel.

De plus, depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il est précisé que : « les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, il apparaît primordial de considérer la qualification professionnelle comme un élément important de gestion des emplois et des compétences dans la régie, conformément à la grille de classification applicable dans la branche.

Dès lors l'ensemble des dispositifs de formation doivent permettre d'assurer une meilleure qualification des salariés.

Les actions déployées par les régies doivent permettre d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de supprimer tout facteur de nature à freiner les femmes et les hommes d'accéder à ces niveaux.

S'agissant du personnel en insertion, il a été constaté au niveau de la branche, un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes. Toutefois, sur le terrain de l'employabilité, force est de constater que les sorties positives demeurent moins fréquentes vers l'emploi pour les femmes. Ces différences peuvent résulter de différents facteurs, bien souvent imbriqués, qui entravent les parcours d'insertion des femmes salariées dans les régies : moindre disponibilité, contraintes domestiques et familiales.

Pour mettre toutes les chances du côté de la régie pour enrayer ce problème, il convient d'opérer un autodiagnostic de la mixité de la formation et de l'évolution des parcours professionnels pour une meilleure identification des freins.

*Confère fiche pratique en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle par les voies de la formation professionnelle et la qualification.*

Les régies devront favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariées chargées de famille en s'engageant à appliquer un délai de prévenance de 30 jours sur les dates de formation à leur l'égard. Elles s'engageront à développer les formations en région chaque fois que cela est possible.

S'agissant des indicateurs de suivi, les régies pourront s'appuyer sur le pourcentage de convocations transmises dans le délai de prévenance imparti et le nombre de formations organisées en région.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, les régies s'engagent à assurer l'accès à la formation professionnelle des salarié(e)s à temps partiel en fixant ces formations sur les jours de travail habituels. Elles proposeront des formations qui mixent présentiel et ouvertes à distance (FOAD).

Dans le cas où ces formations seraient réalisées hors horaires habituels de travail ces heures feront l'objet d'une contrepartie financière. Le taux de majoration est fixé soit à 10 % pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10 de la durée de travail fixé dans le contrat soit 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3, et ce, conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail.

S'agissant des indicateurs de suivi, il peut s'agir du nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation, rapporté à l'effectif global des salariés à temps partiel, la proportion de salariés à temps partiel parmi les salariés ayant suivi une formation et le nombre de formations proposées aux salariés à temps partiel combinant présentiel et pratique en FOAD.

## **Article 4 | Mesures pour prévenir et agir contre les comportements violents, le harcèlement moral, sexuel, de genre et les agissements sexistes**

### **Article 4.1 | Les principes généraux en matière de prévention des risques**

La question des conditions de travail est foncièrement liée à celle de la santé et la sécurité au travail. La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié l'approche d'évaluation des risques professionnels en matière de santé et sécurité au travail, et demande désormais aux régies d'intégrer « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe », et ce, en application de l'article L. 4121-2 et 3 du code du travail.

La régie doit s'efforcer de garantir une approche sectorielle d'évaluation des risques professionnels (DUERP) via une étude approfondie des postes, des équipements.

Les régies sont assujetties, au même titre que les autres entreprises, à une obligation générale en matière de protection de la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs sur site. Il s'agit d'une obligation de moyen renforcée qui implique une démarche proactive en matière de prévention des risques pour éviter la reconnaissance d'une faute inexcusable de la régie pour manquement à cette obligation. Deux types de responsabilités peuvent être engagées sur ce terrain : la responsabilité civile et la responsabilité pénale.

L'obligation de moyen renforcée implique que la régie soit capable de justifier qu'elle a prise toutes les mesures nécessaires prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail pour sécuriser l'environnement de travail.

L'évaluation des risques professionnels qui incombe à la régie doit tenir compte « de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe », conformément à l'article L. 4121-3 du code du travail et des risques liés aux harcèlements et aux agissements sexistes, en application de l'article L. 4121-2, 7° du code du travail.

En complément de l'article L. 2314-1 du code du travail, la branche professionnelle incite les régies, quel que soit leur effectif, à désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes parmi les membres du personnel.

### **Article 4.2 | Les actions concrètes à déployer dans l'enceinte de la régie en matière de prévention des risques professionnels**

#### **a) l'obligation générale d'information**

Les partenaires sociaux rappellent que les régies doivent informer les salariés sur la politique de la régie en matière de prévention des risques professionnels, de harcèlement et d'agressions sexistes, en s'appuyant sur les conseillers en insertion professionnel (CIP) dans le cadre de leurs missions d'accompagnement socio-professionnel, sur les responsables hiérarchiques ou sur le CSE.

Les régies sont invitées à développer des informations collectives sur ces thématiques auprès du personnel et les informer sur leur droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent d'ordre psychique et/ou physique, fait de harcèlement moral et/ou sexuel pour leur santé auquel il serait exposé et sur la procédure à suivre.

Les régies devront inscrire dans le RI à l'usage des salariés les définitions juridiques du harcèlement moral, sexuel et celle afférente aux agissements sexistes.

#### **b) La mise en place d'une organisation et des moyens de travail adaptés**

Les régies devront être vigilantes aux arrêts de travail, aux requêtes qui viseraient à changer de responsable hiérarchique et aux démissions des salariés. Pour ce faire, elles devront faciliter la parole des victimes et leur écoute : désignation d'une personne de confiance, information sur les aides extérieures.

Il est rappelé l'importance de prévoir systématiquement un accueil sécurité des salarié(e)s en insertion des salarié(e)s permanent(e)s et des formations aux « gestes et postures » en sus des formations obligatoires en matière de santé et sécurité au travail à la charge des régies. De la même manière, ils encouragent les régies à inscrire leur personnel aux formations gestion du conflit.

Dans un souci de prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail, les régies s'engagent à mettre en œuvre les moyens pour fournir des équipements adaptés notamment à la morphologie des femmes alliant sécurité et confort (pantalon, t-shirts, vestes chaussures, gants et tout autre équipement qui rend nécessaire cette adaptation). Il en est de même pour les appareils et outils mis à disposition des femmes, les régies sont invitées à porter leur attention sur des choix en tenant compte de l'ergonomie et du poids des objets.

#### **c) Le renforcement du rôle du CSE en matière de santé et sécurité au travail**

Outre la consultation actée sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les membres du comité bénéficient d'une augmentation de leur droit à la formation santé et sécurité.

La loi santé du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est venue encadrer la formation en santé et sécurité au travail des représentants du personnel. Sous réserve d'une nouvelle modification législative, cette dernière est désormais d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise et de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le CSE doit être un acteur privilégié pour co-construire avec l'employeur une démarche proactive en matière de prévention des risques professionnels, de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes.

Aussi, lors de la mise en place d'un CSE, la législation rend obligatoire la désignation des référents en santé et sécurité au travail et harcèlement et agissements sexistes. En l'absence de CSE, et d'une façon générale, quel que soit l'effectif de la régie, les partenaires sociaux encouragent la désignation dans chaque structure d'un(e) référent(e) santé et sécurité au travail et d'un(e) référent(e) pour prévenir les risques de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes.



#### d) La procédure à suivre en cas de faits de harcèlement moral et/ou sexuel et/ou d'agissements sexistes

Au préalable, il est rappelé la légitimité de l'usage des droits d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des salariés des régies. Aussi, le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Dès lors que l'employeur a connaissance de fait présumé de harcèlement moral et/ou sexuel et/ou d'agissements sexiste à l'endroit d'une présumée victime, il devra mettre en œuvre une procédure d'urgence en diligentant et ce, dans les meilleurs délais, une enquête en interne afin d'obtenir le plus de témoignages possibles.

En outre, une procédure de médiation pourra être envisagée ainsi que la possibilité d'associer une psychologue du travail rattachée au service de santé au travail pour accompagner la démarche.

En cas de danger grave, l'employeur prendra les mesures conservatoires qui s'imposent. Les résultats de l'enquête initiée par l'employeur permettront, in fine, à celle-ci de prendre ou non une sanction sur le terrain disciplinaire.

Le (la) salarié(e) sera informé(e) de sa possibilité de porter plainte directement auprès d'un commissariat ou via une démarche en ligne.

Enfin, l'employeur dressera un procès-verbal en informant la présumée victime, la personne mise en cause et le CSE du dénouement final.

Il appartiendra à la régie de tirer les enseignements de cet incident pour mieux prévenir ces risques et à mettre des actions concrètes co-construites avec le CSE, lorsqu'il existe (mise en œuvre d'un comité de pilotage ou d'une commission de suivi, d'une cellule d'accompagnement avec des acteurs extérieurs...).

### **Article 5 | Dispositions protectrices en faveur des personnes enceintes et/ou allaitantes**

Il est conseillé à la régie de prendre attache avec les services de santé au travail afin de vérifier si le poste occupé par la femme enceinte est compatible avec un bon déroulement de sa grossesse. Le médecin procédera à une évaluation des risques en fonction des contraintes réelles du poste de travail (port de charges, station debout...), de l'exposition aux produits dangereux (chimiques, biologiques) et du rythme de travail et préconisera éventuellement des aménagements au poste de travail ou un reclassement de la femme enceinte.

Concernant les femmes enceintes, les régies doivent proposer des vêtements adaptés aux femmes enceintes afin d'assurer un confort et une sécurité au même titre que tou(te)s les salarié(e)s.

#### a) Améliorer les conditions de travail de la femme enceinte

Les partenaires sociaux imposent une réduction journalière d'une heure de travail à l'issue du 4<sup>e</sup> mois de grossesse.

Par ailleurs, les régies appliqueront les dispositions des articles L. 1225-16 du code de travail et suivantes permettant au conjoint(e) de bénéficier d'autorisations d'absences avec maintien de salaire pour accompagner leur conjointe enceinte.

En outre, les régies s'engageront à limiter le recours aux heures complémentaires (temps partiel) ou aux heures supplémentaires (temps complet) et à faciliter le recours au télétravail lorsque le poste le permet.

Enfin, les régies assureront le déploiement effectif des mesures d'aménagements de postes en lien avec les préconisations de la médecine du travail.

#### *b) Allaitement*

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'application obligatoire à l'ensemble des régies des dispositions applicables aux femmes allaitantes, conformément aux articles L. 1225-30 et suivants du code du travail.

### **Article 6 | Articulation des temps de vie**

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'équilibre temps de travail-temps personnel est également un enjeu d'égalité. En effet, les charges domestiques (tâches ménagères, courses...) et familiales (soin des enfants et personnes à charge enfant ou parent) restent encore principalement assumées par les femmes.

Les femmes qui exécutent leurs tâches à temps partiel sont particulièrement pénalisées en termes d'évolution de carrière et salariale et d'accès aux postes à responsabilités.

Pour favoriser une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle et familiale dans un souci d'harmonisation des temps de vie en mettant par exemple en place une charte voire un accord d'entreprise une charte en interne qui encadre ces temps.

Les actions en faveur d'un meilleur équilibre entre les différents temps de vie doivent permettre une meilleure prise en compte de la qualité de vie au travail.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'informer les salariées sur les congés familiaux en sensibilisant particulièrement les hommes pour un meilleur partage des tâches.

Les régies devront réaffirmer l'absence d'incidence de la prise d'un congé familial sur l'évolution de carrière, et en suivre la mise en œuvre effective et anticiper la gestion des compétences dans le cadre des congés familiaux. Elles garantiront la possibilité pour les salariées de maintenir le lien avec la régie en leur fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres salarié(e)s (intranet, mails...).

Elles s'attèleront également à préparer le retour via l'organisation d'un entretien professionnel qui doit être proposé à tout(e) salarié(e) reprenant son activité pour faire suite à un congé de maternité, parental à temps plein ou partiel, d'adoption de soutien familial. L'objectif est de guider la personne dans son évolution professionnelle, d'identifier ses besoins en formation et les actions à planifier pour y répondre.

Les régies tâcheront d'organiser des réunions internes après 9 heures et avant 17 heures pour une meilleure harmonisation des temps de vie.

De la même manière, les régies de quartier faciliteront autant que faire se peut les formations en intra ou anticiperont les déplacements hors les murs pour permettre une meilleure organisation du (de la) salarié(e).

Elles veilleront également à respecter un délai de prévenance suffisant en cas de changement de planning.

Le télétravail pourra être facilité conformément aux pratiques applicables dans les régies et elles s'engageront à développer en interne l'utilisation des nouvelles technologies.

*Confère fiche pratique sur l'articulation des temps de vie.*



## **Article 7 | *Prise en charge des frais de garde dans le cadre des formations suivies pendant le temps de travail***

Les régies s'engagent à participer financièrement à la prise en charge des frais de garde d'enfant pour les salariés en situation de famille monoparentale. Ainsi, les salariés se trouvant dans cette situation et supportant du fait d'un déplacement en formation professionnelle, des frais supplémentaires de garde d'enfants, pourront demander, pour chaque jour de déplacement concerné, le bénéfice d'une participation financière de l'employeur aux frais de garde à hauteur de 50 % de ceux-ci et dans la limite d'un plafond de 30 € par jour.

S'agissant de l'indicateur de suivi, les régies pourront s'appuyer sur le nombre de salariés ayant demandé une participation financière aux frais de garde à l'occasion d'une formation.

## **Article 8 | *Lutter contre les écarts de rémunération***

Le principe d'égalité salariale est un principe juridique incontournable auquel les régies doivent s'astreindre. En effet, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

En application de l'article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

En conséquence une femme et un homme qui occupent des emplois distincts mais considérés comme étant de valeur égale doivent percevoir la même rémunération.

Les régies doivent se conformer à l'application de la convention collective nationale et au respect des accords conventionnels en vigueur.

Ainsi, à ce jour, seul le respect de la grille de rémunération de la CCN, en correspondance avec la grille de classification qui s'imposent aux régies, permet de satisfaire à l'enjeu de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en fixant un cadre de référence applicable à tous les salarié(e)s selon leur positionnement dans la grille de classification.

Aucune autre disposition conventionnelle ne prévoit des garanties sociales spécifiques en termes de rémunération effective, en dehors notamment des heures complémentaires et supplémentaires, du travail du dimanche et des jours fériés et les contreparties financières associées.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les salariés, les régies s'engagent à les réduire dans un délai de 1 an.

Elles devront :

- chiffrer et mettre en place un rattrapage salarial, en affectant une enveloppe spécifique dans le budget annuel d'augmentations ;
- modifier des règles de rémunération directement ou indirectement discriminatoires ;
- informer et sensibiliser les cadres et professionnel(le)s RH impliqué(e)s dans leur mise en place ;
- suivre et assurer l'application de l'égalité salariale aux salarié(e)s de retour de congés pour raisons familiales.

Pour obtenir une mesure objective et régulière d'éventuelles inégalités salariales, le tableau disponible dans la fiche annexe afférente à l'égalité salariale sera complété chaque année, mis à disposition des représentants du personnel et transmis à la commission de suivi du présent accord.

Aussi, un(e) salarié(e) de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption doit bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant son absence en attribuant un nombre de point égal à la moyenne des augmentations individuelles constatés sur le même niveau de rémunération et la même catégorie professionnelle que le salarié concerné pendant la durée du congé. À cet égard, le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans la régie.

*Confère fiche pratique sur la rémunération.*

#### **Article 9 | Mise en place d'un suivi dans le cadre de la commission paritaire permanente négociation et d'interprétation**

Une commission de suivi du présent accord est mise place au niveau de la CPPNI. À cet égard, les régies devront transmettre annuellement au SERQ les indicateurs de suivi et les accords d'entreprise signés pour présentation en CPPNI. Elle est chargée de suivre l'avancée de la mise en place de l'accord, de collecter et analyser les données envoyées par les régies à la CPPNI à l'adresse du SERQ, et le cas échéant faire des préconisations à la CPPNI.

Elle se réunira dans les deux ans qui suivent la signature du présent accord.

En cas de litige dans la mise en œuvre du présent accord, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) peut être saisie par courrier AR adressé à l'adresse du SERQ dans les conditions fixées par l'accord de branche instituant la CPPNI.

En cas d'avis partagé, seul les juridictions compétentes auront la possibilité de trancher le litige.

#### **Article 10 | Durée de l'accord**

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de signature. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

#### **Article 11 | Procédure de révision et de dénonciation**

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires. La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

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

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives au niveau de la branche et il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 13 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 23 février 2023**  
relatif aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2350407M

IDCC : 3216

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

**FDMC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**SICMA CFE-CGC ;**

**FG FO construction ;**

**FNCB CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Suite aux revalorisations successives du Smic, applicables au 1<sup>er</sup> août 2022 ainsi qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 1<sup>er</sup> décembre 2022.

À l'issue de la présente séance, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

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

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

*(Voir page suivante.)*

## Article 2 | Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

Les partenaires sociaux ont modifié les articles suivants :

### « Article 2.2 | Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 085,41 €.

Coefficient 170 : Pf = 1 072,93 €.

Autres coefficients : Pf = 1 048,21 €.

VP = 3,896 €.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Salaires minimaux conventionnels
I	165	1 728,25
	170	1 735,25
II	180	1 749,49
	195	1 807,93
	210	1 866,37
III	225	1 924,81
	245	2 002,73
	250	2 022,21
IV	270	2 100,13
	290	2 178,05
	310	2 255,97
V	330	2 333,89
	350	2 411,81

### Article 2.3 | Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 demeure inchangé.

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

### Article 3.2.5 | *Minima conventionnels*

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023

VPA = 89,72.

(En euros.)

VI	A	350	31 400,60
	B	380	34 092,08
VII	A	410	36 783,56
	B	450	40 372,20
	C	490	43 960,84
VIII	A	550	49 343,80
	B	600	53 829,60
	C	650	58 315,40
IX	A	680	61 006,88
	B	750	67 287,00

### Article 3 | *Clause de revoyure*

En cas de revalorisation du Smic au cours de l'année 2023, les partenaires sociaux s'engagent à ré-ouvrir une négociation.

### Article 4 | *Égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

### Article 5 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

#### **Article 6 | Dénonciation. Révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### **Article 7 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche 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.

*Fait à Paris, le 23 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel régional

**SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ  
(Corse)**

**Avenant du 17 mars 2023**  
relatif à l'application de l'indemnité trajet

NOR : ASET2350355M

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

**MEDEF Corse ;**

**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA ;**

**STC Corse,**

d'autre part,

**Préambule**

Les organisations syndicales et patronales de Corse ont mené des discussions visant à actualiser l'accord sur l'indemnité de transport régionale Corse (ci-après, « ITRC »), initialement conclu le 30 juillet 2009 pour encadrer le régime des indemnités de transport versées par les employeurs à leurs salariés et adresser la faiblesse et l'inadéquation constatées actuellement des infrastructures de transports collectifs publics sur l'île.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans cet objectif et concrétise la nécessité d'adapter le barème de l'ITRC, afin de tenir compte du contexte général actuel de l'inflation et de la hausse des prix des carburants.

En effet, les partenaires sociaux ont convenu de la prise en charge d'une partie complémentaire des frais engagés par les salariés, à la double condition tirée, d'une part, de la validation de l'accord par la direction de la sécurité sociale, et, d'autre part, du maintien de la garantie attachée au bénéfice des exonérations de charges sociales et fiscales prévues par la loi en fonction du mode d'application retenu, par voie de rescrit de branche émis par l'Urssaf caisse nationale.

Cette impulsion est suivie au niveau national, en ce que, dans le cadre des discussions sur le pouvoir d'achat, les pouvoirs publics se sont engagés dans la voie de la revalorisation des indem-

nités et primes de transport. La Loi de finances rectificative pour 2022 a ainsi prévu une augmentation des plafonds d'exonération d'impôt sur le revenu et de contributions et cotisations sociales à 400 euros jusqu'en 2023,

il a été conclu le présent accord :

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

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions de prise en charge par les employeurs des frais de transport engagés pour la réalisation, par leurs salariés, des trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail, en prévoyant une indemnité de transport régionale Corse (ITRC) conformément aux articles L. 3261-1 et suivants du code du travail.

## Article 2 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du secteur privé des entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires dont la résidence habituelle et le lieu de travail se situent en Corse.

Sont exclus du bénéfice de cet accord :

- les salariés logés sur place par l'entreprise ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'entreprise ;
- les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition par l'employeur prenant en charge les frais de carburant.

## Article 3 | *Transports collectifs ou à vélos*

Les titres d'abonnements aux transports collectifs urbains, périurbains et aux services publics de location de vélos feront l'objet d'un remboursement complémentaire à la prise en charge obligatoire de l'employeur, à hauteur de 50 % des frais engagés, afin de couvrir 100 % desdits frais (50 % correspondant à la part légale obligatoire et 50 % à la part complémentaire obligatoire résultant du présent accord), dans la limite de 300 euros par an et par salarié.

Cette prise en charge complémentaire de l'employeur prendra la forme d'un remboursement mensuel, sur présentation des justificatifs établissant la réalité des frais engagés (factures).

## Article 4 | *Transports individuels*

### Coûts liés à l'utilisation du véhicule personnel

1. Les frais de carburant seront pris en charge par l'employeur, selon le barème suivant :

La zone I, pour les personnes handicapées ou à mobilité réduite, sera sans limite inférieure.

Au titre de 2023 année pleine

Zone	Distance entre la résidence habituelle et le lieu de travail	Coûts liés à l'utilisation du véhicule personnel	
		Montant mensuel	Plafond annuel
I	De 500 m à 5 km	30	300
II	De 5 km à 20 km	31	310
III	Plus de 20 km	32	320



## Au titre de 2024

Zone	Distance entre la résidence habituelle et le lieu de travail	Coûts liés à l'utilisation du véhicule personnel	
		Montant mensuel <sup>[1]</sup>	Plafond annuel <sup>[1]</sup>
I	De 500 m à 5 km	32	320
II	De 5 km à 20 km	35	350
III	Plus de 20 km	40	400

[1] Dans la limite du plafond légal et réglementaire d'exonération de cotisations et contributions sociales, d'une part, et d'impôt sur le revenu, d'autre part.

## Au titre de 2025

Zone	Distance entre la résidence habituelle et le lieu de travail	Coûts liés à l'utilisation du véhicule personnel	
		Montant mensuel <sup>[1]</sup>	Plafond annuel <sup>[1]</sup>
I	De 500 m à 5 km	32	320
II	De 5 km à 20 km	35	350
III	Plus de 20 km	40	400

[1] Dans la limite du plafond légal et réglementaire d'exonération de cotisations et contributions sociales, d'une part, et d'impôt sur le revenu, d'autre part.

Si le plafond légal fixé pour 2023 n'était pas reconduit et ramené à 200 euros ou un montant inférieur au plafond annuel prévu pour les salariés faisant plus de 20 km, les montants prévus ci-dessus seraient automatiquement modifiés. Plus précisément, ce nouveau plafond légal correspondrait au plafond annuel prévu pour les salariés faisant plus de 20 km et les autres plafonds seraient modifiés à la baisse en tenant compte de la différence prévue dans le tableau ci-dessus. 11 est précisé que ce plafond pour les salariés effectuant un trajet de plus de 20 km ne pourra être inférieur au montant de 220 euros, tel que prévu dans l'accord de 2009.

**2.** Le versement de cette prime de transport bénéficie à tous les salariés pour lesquels l'utilisation du véhicule personnel est une nécessité absolue et ne relève pas de la convenance personnelle. Cette nécessité concerne les salariés qui ne peuvent utiliser les transports collectifs, à raison de contraintes liées à l'emploi ou à la situation de famille.

**3.** Cette prime de transport prendra la forme d'un remboursement mensuel de l'employeur, sur présentation des justificatifs nécessaires (résidence en dehors d'un périmètre de transports ou utilisation indispensable du véhicule, carte grise du véhicule ou contrat de location, attestation de non covoiturage).

## Article 5 | Régime social

### 1. Titres d'abonnement aux services publics de transports collectifs ou de location de vélos

La prise en charge complémentaire obligatoire est exonérée de cotisations et contributions sociales, et d'impôt sur le revenu, dans la limite de la fraction représentative de 50 % des frais réellement engagés par les salariés pour l'achat de ces titres d'abonnement.

## 2. Frais d'utilisation du véhicule personnel

La prime de transport est exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite du montant légal. À titre illustratif, au titre de l'année 2023, ce montant est de 400 euros pour les frais de carburant.

## 3. Cumuls des dispositifs d'indemnités

a) La prise en charge des titres d'abonnements aux services publics de transports collectifs ou de location de vélos est cumulable avec d'autres dispositifs d'indemnisation des frais de trajet, dans les conditions posées par les lois et règlements.

b) Il est précisé que la prise en charge par l'employeur n'est en principe pas cumulable avec la prime de transport au titre des frais d'utilisation du véhicule personnel. Le cumul est cependant possible au titre de l'année 2023, par mesure d'assouplissement exceptionnelle (position confirmée par l'Urssaf de Corse s'agissant de la prise en charge obligatoire).

c) La prime de transport couvrant les frais d'utilisation du véhicule personnel est cumulable avec la prise en charge par l'employeur des frais de trajet domicile/travail sous la forme de l'indemnité kilométrique légale pour effectuer ces trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

L'indemnité kilométrique fait l'objet d'un remboursement mensuel, sur présentation des justificatifs nécessaires (carte grise, détail du nombre de kilomètre parcouru et de la raison professionnelle liée au déplacement).

Le montant total remboursé par l'employeur au titre du cumul de la prime de transport et de l'indemnité kilométrique est exonéré de cotisations et contributions sociales, et d'impôt sur le revenu, dans la limite globale des frais réellement engagés par le salarié.

La fraction excédant ces frais réels éventuellement prise en charge par l'employeur sera de plein droit soumise aux charges sociales et fiscales dans les conditions de droit commun.

4. Ces conditions d'exonération de charges sociales et fiscales correspondent aux plafonds posés par les lois et règlements. Dans l'hypothèse où ces montants devaient évoluer à la baisse, les parties conviennent d'un ajustement automatique desdits plafonds et de se réunir dans les trois mois pour en rediscuter.

## Article 6 | Modalités d'application

1. L'employeur peut refuser la prise en charge de l'ITRC lorsque le salarié perçoit une indemnité de même nature d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge du présent accord et qui existerait dans un accord de branche ou d'entreprise existant ou à venir.

2. L'employeur peut limiter le montant de l'ITRC lorsque le salarié perçoit une indemnité de même nature d'un montant inférieur à la prise en charge du présent accord et qui existerait dans un accord de branche ou d'entreprise existant ou à venir, afin que la prise en charge cumulée des deux mesures soit limitée aux plafonds mentionnés aux articles 3, 4 et 5 du présent accord.

3. Aucun accord d'entreprise pris en application de l'obligation de négocier posée par l'article L. 3261-4 du code du travail ne peut prévoir une indemnisation des frais d'utilisation du véhicule personnel inférieure aux montants stipulés aux articles 3, 4 et 5 du présent accord. L'employeur reste naturellement libre, dans le cadre de ses négociations d'entreprise, de prévoir une indemnisation supérieure aux montants visés à l'article 3 et 4.

## Article 7 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les parties conviennent de se revoir dans les 12 mois qui précèdent la fin de l'application du présent accord en vue de son renouvellement éventuel et de la possible réévaluation des barèmes stipulés par les articles 3 et 4.

#### **Article 8 | Comité de suivi**

Les représentants des signataires se réuniront annuellement, sur invitation de la DREETS ou à la demande des organisations signataires, afin de suivre l'application du présent accord.

#### **Article 9 | Demande d'extension et d'élargissement**

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail, les parties conviennent de demander l'extension du présent accord. La procédure sera engagée par l'organisation signataire la plus diligente en application de l'avenant n° 1 *bis* signé le 11 juin 2013.

Si l'accord est étendu, il s'applique à l'ensemble des entreprises de Corse qui appartiennent à une branche dont au moins une organisation d'employeurs représentatives adhère à l'une des trois organisations d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel (MEDEF, CPME, U2P). Cela signifie que l'accord régional interprofessionnel étendu ne s'applique pas à la totalité des salariés de droit privé de Corse.

Pour que l'accord puisse s'appliquer à la totalité des salariés de droit privé de Corse, il doit non seulement être étendu, mais il doit voir son champ élargi par arrêté du ministère du travail.

#### **Article 10 | Dépôt de l'accord**

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires originaux que de parties signataires plus les exemplaires prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail (2 exemplaires sur support papier et un exemplaire sur support numérique pour la direction générale du travail et 2 exemplaires pour chaque conseil des prud'hommes de Corse-du-Sud et de Haute-Corse).

*Fait à Ajaccio, le 17 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PAPIERS-CARTONS**  
**(Inter-secteurs)**

**Dénonciation par lettre du 7 février 2023**

de la fédération du cartonnage et articles de papeterie (CAP)  
de l'accord collectif relatif à la formation professionnelle,  
à l'alternance et à la GPEC

NOR : ASET2350405M

Fédération du cartonnage  
et articles de papeterie (CAP),  
4-6, rue Borromée,  
75015 Paris

Paris, le 7 février 2023.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que la fédération du cartonnage et articles de papeterie (CAP) dénonce, par la présente, l'accord collectif sur la formation professionnelle, l'alternance et la gestion prévisionnelle des compétences dans l'inter-secteur papiers-cartons du 19 février 2015.

En application de la partie VI de cet accord, le préavis de dénonciation est de 3 mois.

Nos services se tiennent à votre disposition pour toutes informations complémentaires.

Nous vous prions de croire, Madame, en l'expression de nos sentiments distingués.

Le président de la commission sociale.

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230140-000423

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---