



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2023-15**  
15 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° 2023-15 du 15 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° 2023-15.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-15 du 15 avril 2023

Conventions, avenants et accords

## Pages

<b>IDCC 54   Métallurgie (région parisienne)</b> : avenant du 20 février 2023 relatif aux taux garantis annuels, à la revalorisation des niveaux hiérarchiques et à la valeur du point d'ancienneté.....	5
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : protocole d'accord du 10 mars 2023 relatif au versement d'une indemnité de maniement de fonds au profit des fondés de pouvoir des directeurs comptables et financiers.....	9
<b>IDCC 275   Transport aérien. Personnel-sol</b> : avenant n° 98 du 24 mars 2023 relatif aux salaires 2023.....	12
<b>IDCC 783   CHRS-Centres</b> : protocole d'accord n° 165 du 23 novembre 2022 relatif à la modification du régime de prévoyance collectif et obligatoire.....	16
<b>IDCC 911   Métallurgie (Seine-et-Marne)</b> : avenant du 20 février 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels, à l'indemnité de panier et à la valeur du point pour 2023 .....	19
<b>IDCC 1274   Métallurgie (Corrèze)</b> : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2023-08 du 25 février 2023.....	23
<b>IDCC 1516   Formation-organismes</b> : avenant du 1 <sup>er</sup> mars 2023 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance .....	24
<b>IDCC 1557   Sport-loisirs-équipements</b> : avenant n° 3 du 18 janvier 2023 à l'accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).....	30
<b>IDCC 1557   Sport-loisirs-équipements</b> : avenant n° 2 du 18 janvier 2023 à l'accord du 6 mai 2021 relatif à la formation, à l'alternance et au développement des compétences.	33
<b>IDCC 1576   Métallurgie (Cher)</b> : avenant du 17 mars 2023 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques .....	35
<b>IDCC 1576   Métallurgie (Cher)</b> : avenant du 17 mars 2023 relatif à la garantie annuelle territoriale de rémunération effective.....	42
<b>IDCC 1577   Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)</b> : avenant du 10 mars 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles garanties et à la prime de panier de nuit .....	45
<b>IDCC 1702   Travaux publics (Pays de la Loire)</b> : accord du 8 décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques .....	48

<b>IDCC 1702-2614   Travaux publics (Pays de la Loire) : accord du 8 décembre 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements .....</b>	<b>50</b>
<b>IDCC 1922   Radiodiffusion : avenant du 14 février 2023 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance .....</b>	<b>52</b>
<b>IDCC 1966   Métallurgie (Loiret) : accord du 28 février 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point .....</b>	<b>54</b>
<b>IDCC 2104   Thermalisme : avenant n° 33 du 1<sup>er</sup> mars 2023 à l'avenant n° 24 du 17 juin 2014 relatif au régime de prévoyance .....</b>	<b>57</b>
<b>IDCC 2264   Hospitalisation privée : avenant n° 33 du 22 février 2023 relatif à la classification et à la rémunération des emplois .....</b>	<b>59</b>
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Poitou-Charentes) : accord du 2 juin 2021 relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 .....</b>	<b>83</b>
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Franche-Comté) : accord du 22 juin 2021 relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 .....</b>	<b>85</b>
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Corse) : accord du 2 juillet 2021 relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 .....</b>	<b>87</b>
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Nord-Pas-de-Calais) : accord du 2 juillet 2021 relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 .....</b>	<b>89</b>
<b>IDCC 2579   Métallurgie (Loir-et-Cher) : accord du 16 mars 2023 relatif à la rémunération annuelle garantie et à la rémunération minimale hiérarchique .....</b>	<b>91</b>
<b>IDCC 2614   Travaux publics (Pays de la Loire) : accord du 8 décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques .....</b>	<b>101</b>
<b>IDCC 2941   Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 1 du 1<sup>er</sup> décembre 2022 à l'avenant n° 53/2022 du 8 juillet 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles .....</b>	<b>103</b>
<b>IDCC 2992   Métallurgie (Indre-et-Loire) : accord du 28 février 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point.....</b>	<b>105</b>
<b>IDCC 3232   Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 10 mars 2023 relatif au versement d'une indemnité de maniement de fonds au profit des directeurs comptables et financiers et des fondés de pouvoir.....</b>	<b>108</b>

Brochure n° 3126 | Convention collective régionale

IDCC : 54 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(OETAM)  
(Région parisienne)**

**Avenant du 20 février 2023**

relatif aux taux garantis annuels, à la revalorisation des niveaux hiérarchiques  
et à la valeur du point d'ancienneté

NOR : ASET2350434M

IDCC : 54

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

**GIM Région parisienne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO Métallurgie Région parisienne ;**

**SMIDEF ;**

**CFDT UPSM,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier les barèmes pour 2023. Cette analyse a porté sur le contexte général de l'année 2022 très impacté par une forte inflation.

Les partenaires sociaux territoriaux de la branche métallurgie en Île-de-France réaffirment leur volonté de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs de manière équitable à tous les niveaux hiérarchiques, sans tassement de la grille, privilégiant ainsi des augmentations proportionnelles des salaires entre les niveaux. Néanmoins, ils partagent le fait que l'inflation pèse significativement sur le quotidien des salariés et sur celui des entreprises : envolée des prix des produits alimentaires et de l'énergie, particulièrement ces derniers mois.

Dans ce contexte particulier, il était responsable d'appréhender cette année la négociation avec des dispositions spécifiques, sans remettre en cause la volonté partagée par les partenaires sociaux citée plus haut. C'est à cette fin que, pour 2023, les contractants ont entériné une position visant une revalorisation uniforme mais significative des niveaux hiérarchiques combinée avec une revalorisation tangible de la valeur du point d'ancienneté.

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

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2023 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2023.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2023, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

## Article 2

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » reste fixée à 7,60 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Article 3

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,20 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Article 4

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau dans le courant du mois de mai 2023 afin d'étudier ensemble les sujets d'emploi et de salaires, et de l'impact du barème unique des salaires minima hiérarchiques (SMH) applicable pour l'année 2024.

## Article 5

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et a pour terme le 31 décembre 2023, date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective conclue le 7 février 2022.

## Article 6

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

## Article 7

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Neuilly-sur-Seine, le 20 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème de taux garantis annuels applicables en Île-de-France pour l'année 2023

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

			Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)		Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier		
Niveau I	140	Échelon 1	20 777			O1	20 777			
	145	Échelon 2	20 840			O2	20 990			
	155	Échelon 3	21 047			O3	21 409			
Niveau II	170	Échelon 1	21 088			P1	21 521			
	180	Échelon 2	21 312			P2	22 157			
	190	Échelon 3	21 541							
Niveau III	215	Échelon 1	21 986	AM1	21 986	P3	22 944	AM1	23 346	
	225	Échelon 2	23 061	AM2	24 111	TA1	25 224	AM2	25 575	
	240	Échelon 3	24 111							
Niveau IV	255	Échelon 1	24 832	AM3	24 832	TA2	25 957	AM3	26 282	
	270	Échelon 2	26 175	AM4	27 599	TA3	27 443	AM4	29 323	
	285	Échelon 3	27 599			TA4	28 936			
Niveau V	305	Échelon 1	29 035	AM5	29 035				AM5	30 785
	335	Échelon 2	31 723	AM6	31 723				AM6	34 767
	365	Échelon 3	34 333	AM7	34 333				AM7	36 618
	395	Échelon 3	37 090	AM7	37 090				AM7	39 478



Convention collective nationale

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

**Protocole d'accord du 10 mars 2023**

relatif au versement d'une indemnité de maniement de fonds  
au profit des fondés de pouvoir des directeurs comptables et financiers

NOR : ASET2350436M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC-FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023, dans le cadre de l'exercice de leur fonction, les directeurs comptables et financiers et les fondés de pouvoir des organismes de sécurité sociale engageaient leur responsabilité personnelle et pécuniaire. À cet effet, ils recevaient une indemnité de responsabilité prévue d'une part, par l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe à la convention collective des agents de direction et agents comptables et d'autre part, par l'article 2 de l'avenant du 2 avril 1981 relatif au fondé de pouvoir de l'agent comptable. Conformément aux articles précités, l'indemnité devait permettre aux intéressés de couvrir leur cotisation à la société de cautionnement mutuel, ainsi que la prise de leur contrat d'assurance et, en outre, de se constituer propre assureur pour tout ou partie des débets non couverts par l'assurance.

L'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics supprime la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics (RPP) au profit d'un régime de responsabilité unifiée des gestionnaires publics, ordonnateurs et comptables. Conformément à son article 29, cette réforme entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 supprime les dispositions relatives aux différents régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire, précise les modalités

du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics et adapte les procédures dans le cadre de ce changement de régime de responsabilité.

De fait, à compter de cette date, les directeurs comptables et financiers et leurs fondés de pouvoir ne sont plus astreints à la constitution d'un cautionnement ou à la souscription d'un contrat d'assurance et par voie de conséquence, les dispositions concernant le versement de l'indemnité de responsabilité pécuniaire attribuée aux directeurs comptables et financiers et aux fondés de pouvoir des organismes de sécurité sociale sont caduques.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent du versement d'une indemnité de manie-ment de fonds, permettant de prendre en considération leur responsabilité et sujétion dans le cadre du manie-ment des fonds prévu par le premier alinéa de l'article D. 122-2 du code de la sécurité sociale.

À cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup> | Versement d'une indemnité de manie-ment de fonds au fondé de pouvoir du directeur comptable et financier**

Chaque fondé de pouvoir du directeur comptable et financier reçoit, à compter de son agré-ment par le conseil ou le conseil d'administration de son organisme, une indemnité de manie-ment de fonds égale à la moitié de celle perçue par le directeur comptable et financier et versée selon les mêmes modalités que celle-ci.

Dans le cas où le directeur comptable et financier exerce les mêmes fonctions dans plusieurs organismes, le fondé de pouvoir de chaque organisme perçoit la moitié de l'indemnité qu'aurait dû percevoir le directeur comptable et financier s'il avait exercé uniquement ses fonctions dans l'organisme correspondant.

Le fondé de pouvoir exerçant les mêmes fonctions dans plusieurs organismes perçoit la moi-tié de l'indemnité immédiatement supérieure, dans le barème prévu pour les directeurs comp-tables et financiers, à la plus élevée des indemnités correspondant au chiffre des dépenses ou des recettes annuelles de chacun des organismes dans lesquels il exerce ses fonctions.

L'indemnité est versée mensuellement, elle est exclue de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus conventionnellement et ne bénéficie pas de la majoration prévue à l'article 2 du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif au personnel des organismes de sécurité sociale des départements d'outre-mer.

Les absences temporaires ne nécessitant pas de remplacement, comportant ou non le maintien du salaire, sont sans incidences sur le montant de l'indemnité qui est alors due dans son intégralité.

### **Article 2 | Dispositions diverses**

L'avenant du 2 avril 1981 relatif au fondé de pouvoir de l'agent comptable est abrogé.

Les dispositions prévues au présent accord sont au 1<sup>er</sup> janvier 2023, avec effet rétroactif sur le versement mensuel de l'indemnité de manie-ment de fonds.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à l'issue d'une période de 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'établir un bilan de son application et évaluer l'op-portunité de réviser ses paramètres.

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

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

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

*Fait à Montreuil, le 10 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 98 du 24 mars 2023**  
relatif aux salaires 2023

NOR : ASET2350441M

IDCC : 275

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

**FNAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FNST CGT,**

d'autre part,

**Préambule**

Dans le contexte d'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) du début 2023, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs, dans l'esprit de la négociation salariale de 2022, ont confirmé leur volonté d'ouvrir les négociations sur les salaires minima hiérarchiques (SMH) dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 17 janvier 2023.

L'année 2022 a été marquée par une forte inflation qui s'inscrit dans un contexte économique du secteur encore fragile, suite à la crise liée à la Covid-19 et au contexte géopolitique.

Rappelons à nouveau que la pandémie liée à la Covid-19 a engendré une crise économique, sociale et sociétale sans précédent qui a impacté profondément l'économie de l'ensemble du secteur.

Sans les aides accordées par l'État, bon nombre d'entreprises du secteur se serait retrouvé en cessation d'activité. Les entreprises du secteur sont sorties de la crise fragilisées (niveau d'endettement élevé : prêts garantis par l'État, prêts d'État, report de cotisations...) et sont confrontées aussi bien à la nécessité de se restructurer que de procéder à une transition écologique indispensable.

Ainsi, le secteur se trouve dans une situation toujours instable. Le rebond vigoureux de l'été 2022 n'a pas permis de dissiper l'absence de visibilité quant à une reprise durable d'activité liée à la présence de la pandémie, à l'augmentation des coûts, et à une transition écologique inéluctable.

Dans ce contexte, le transport aérien français, outre les dettes contractées, reste confronté dans les prochaines années au remboursement de la dette « régaliennne » créée pendant la crise de la

Covid-19 et à une hausse de l'ensemble de ses coûts internes et externes, notamment le coût du kérosène, sous l'effet de la crise ukrainienne et des impacts de la trajectoire de décarbonation.

L'enjeu principal du secteur reste donc la protection des entreprises du secteur et de leurs emplois.

C'est dans ce contexte que les discussions se sont ouvertes à compter du 15 février 2023 dans le cadre de la CPPNI afin de négocier sur les SMH.

À l'aune de la situation économique du transport aérien actuelle et des paramètres économiques connus à ce jour, les parties signataires conviennent de ce qui suit.

### **Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima hiérarchiques au 1<sup>er</sup> février 2023**

Le présent article se substitue en intégralité aux stipulations conventionnelles de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 97 relatif aux salaires 2022 en date du 19 juillet 2022.

Tenant compte de la situation économique du secteur de l'aérien, les SMH bruts, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

Conformément aux engagements de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 97 du 19 juillet 2022, les écarts en euros entre les SMH de la grille du 1<sup>er</sup> juillet 2022 ont été maintenus dans le présent avenant.

Les parties ont convenu d'une augmentation de la grille des SMH en deux temps :

- au 1<sup>er</sup> février 2023 : augmentation de 2 % du premier niveau de grille avec application des écarts en euros entre les SMH. Compte tenu de ces dispositions, la grille s'établira alors comme suit :

1 <sup>er</sup> février 2023	
Coefficients	Euros
160	1 729
165	1 739
175	1 749
185	1 769
190	1 779
195	1 799
200	1 809
220	1 849
235	1 944
245	1 964
260	2 064
270	2 134
290	2 284
295	2 304
300	2 484
360	2 814
420	3 264
510	3 944
600	4 624
750	5 754

- au plus tard au 1<sup>er</sup> octobre 2023 ou à la date d'application du prochain arrêté relatif au relèvement du Smic : une augmentation de 1,8 % du premier niveau de la grille avec application des écarts en euros entre les SMH. Compte tenu de ces dispositions, la grille s'établira alors comme suit.

1 <sup>er</sup> octobre 2023	
Coefficients	Euros
160	1 760
165	1 770
175	1 780
185	1 800
190	1 810
195	1 830
200	1 840
220	1 880
235	1 975
245	1 995
260	2 095
270	2 165
290	2 315
295	2 335
300	2 515
360	2 845
420	3 295
510	3 975
600	4 655
750	5 785

Une étude globale sur les écarts entre les salaires minima hiérarchiques en fonction des emplois sera conduite.

En tout état de cause, il est convenu de préserver *a minima* les écarts entre les coefficients de la grille ainsi fixés lors de la prochaine négociation salariale en 2024.

## Article 2 | Indemnité de panier

Les parties signataires conviennent de porter l'indemnité de panier de 6,70 € à 7 €.

## Article 3 | Champ et durée d'application

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

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 4 | Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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

#### **Article 5 | Clause de non-dérogação**

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

#### **Article 6 | Dépôt, extension et publicité**

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

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

#### **Article 7 | Modalités d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 24 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 783 | CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE  
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION ET D'INSERTION  
POUR ADULTES  
(15 octobre 1974)**

**Protocole d'accord n° 165 du 23 novembre 2022**  
relatif à la modification du régime de prévoyance collectif et obligatoire

NOR : ASET2350445M

IDCC : 783

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

**AXESS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**FNAS FO ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le protocole n° 163 du 7 septembre 2020 des accords collectifs CHRS a permis de renouveler la mutualisation, par recommandation d'organismes assureurs, du régime de prévoyance collectif et obligatoire pour la période 2021-2025.

Lors de cette négociation, les organismes assureurs ont souligné la nécessité, compte tenu du contexte sanitaire et de la sinistralité observée sur le périmètre du régime de prévoyance des accords collectifs CHRS, de travailler sur l'équilibre du couple cotisation/garantie à court terme. Les échanges techniques avec les organismes assureurs en commission nationale paritaire technique de prévoyance CHRS ont permis d'établir une évolution de la cotisation de près de 5 % à compter de l'année 2023.

C'est dans ce cadre que s'est déroulée la négociation du présent protocole d'accord au regard des comptes du régime de prévoyance pour l'année 2021.

**Article 1<sup>er</sup> | Cadre juridique**

Le présent protocole d'accord modifie les taux de cotisation non-cadres et cadres de l'article 7.1 « Prévoyance » des accords collectifs applicables aux centres d'hébergement et de réin-



sertion sociale dans le cadre de la mutualisation organisée par recommandation d'organismes assureurs au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Les autres dispositions de l'article 7.1 demeurent inchangées.

## Article 2 | *Modification du régime de prévoyance*

### « 7.1.6. Taux de cotisations

#### 1. Salariés non-cadres

Dans le cadre de la mutualisation du régime auprès des organismes assureurs recommandés, ces taux sont de : 2,206 % TA et 2,206 % TB.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 1,103 % TA, TB à la charge du salarié, et de
- 1,103 % TA, TB à la charge de l'employeur.

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

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

Non-cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,515 %	0,515 %			0,515 %	0,515 %
Rente éducation	0,084 %	0,084 %			0,084 %	0,084 %
Incapacité temporaire			0,714 %	0,714 %	0,714 %	0,714 %
Invalidité IPP	0,504 %	0,504 %	0,389 %	0,389 %	0,893 %	0,893 %
Total	1,103 %	1,103 %	1,103 %	1,103 %	2,206 %	2,206 %

#### 2. Salariés cadres

Dans le cadre de la mutualisation des régimes auprès des organismes assureurs recommandés, ces taux sont de : 2,206 % TA et 3,308 % TB, TC.

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,578 % TA et 1,654 % TB, TC à la charge du salarié, et de
- 1,628 % TA et 1,654 % TB, TC à la charge de l'employeur.

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

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

Cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,798 %	0,798 %			0,798 %	0,798 %
Rente éducation	0,084 %	0,084 %			0,084 %	0,084 %
Incapacité temporaire			0,578 %	1,082 %	0,578 %	1,082 %
Invalidité IPP	0,746 %	0,772 %		0,572 %	0,746 %	1,344 %
Total	1,628 %	1,654 %	0,578 %	1,654 %	2,206 %	3,308 %

Cette répartition est faite dans le respect des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (1,5 % tranche A). »

### Article 3 | *Entrée en vigueur et agrément*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant sera applicable le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*.

Le présent avenant fera l'objet des formalités obligatoires prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 23 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 911 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES

(Seine-et-Marne)

(30 novembre 1976)

(Étendue par arrêté du 28 février 1980,

Journal officiel du 11 avril 1980)

### Avenant du 20 février 2023

relatif aux taux effectifs garantis annuels, à l'indemnité de panier  
et à la valeur du point pour 2023

NOR : ASET2350435M

IDCC : 911

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

**UIMM 77,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SMIDEF ;**

**STM77-CFDT ;**

**USM FO 77,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier les barèmes pour 2023. Cette analyse a porté sur le contexte général de l'année 2022 très impacté par une forte inflation.

Les partenaires sociaux territoriaux de la branche métallurgie en Île-de-France réaffirment leur volonté de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs de manière équitable à tous les niveaux hiérarchiques, sans tassement de la grille, privilégiant ainsi des augmentations proportionnelles des salaires entre les niveaux. Néanmoins, ils partagent le fait que l'inflation pèse significativement sur le quotidien des salariés et sur celui des entreprises : envolée des prix des produits alimentaires et de l'énergie, particulièrement ces derniers mois.

Dans ce contexte particulier, il était responsable d'appréhender cette année la négociation avec des dispositions spécifiques, sans remettre en cause la volonté partagée par les partenaires sociaux citée plus haut. C'est à cette fin que, pour 2023, les contractants ont entériné une

position visant une revalorisation uniforme mais significative des niveaux hiérarchiques combinée avec une revalorisation tangible de la valeur du point d'ancienneté.

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

Les taux effectifs garantis annuels prévus à l'article 4 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2023 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2023.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux effectifs garantis annuels.

Tous les taux effectifs garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2023, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

## **Article 2**

L'indemnité de panier prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » reste fixée à 7,60 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Article 3**

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,20 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Article 4**

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau dans le courant du mois de mai 2023 afin d'étudier ensemble les sujets d'emploi et de salaires, et de l'impact du barème unique des salaires minima hiérarchiques (SMH) applicable pour l'année 2024.

## **Article 5**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et a pour terme le 31 décembre 2023, date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective conclue le 7 février 2022.

## **Article 6**

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

## **Article 7**

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, du plein

emploi et de l'insertion, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Melun dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Neuilly-sur-Seine, le 20 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème de taux garantis annuels applicables en Île-de-France pour l'année 2023

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

			Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf AM D'atelier)		Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier		
Niveau I	140	Échelon 1	20 777			O1	20 777			
	145	Échelon 2	20 840			O2	20 990			
	155	Échelon 3	21 047			O3	21 409			
Niveau II	170	Échelon 1	21 088			P1	21 521			
	180	Échelon 2	21 312			P2	22 157			
	190	Échelon 3	21 541							
Niveau III	215	Échelon 1	21 986	AM1	21 986	P3	22 944	AM1	23 346	
	225	Échelon 2	23 061	AM2	24 111	TA1	25 224	AM2	25 575	
	240	Échelon 3	24 111							
Niveau IV	255	Échelon 1	24 832	AM3	24 832	TA2	25 957	AM3	26 282	
	270	Échelon 2	26 175	AM4	27 599	TA3	27 443	AM4	29 323	
	285	Échelon 3	27 599			TA4	28 936			
Niveau V	305	Échelon 1	29 035	AM5	29 035			AM5	30 785	
	335	Échelon 2	31 723	AM6	31 723			AM6	34 767	
	365	Échelon 3	34 333	AM7	34 333			AM7	36 618	
	395	Échelon 3	37 090	AM7	37 090			AM7	39 478	

Convention collective départementale

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

**(30 septembre 1983)**

(Étendue par arrêté du 27 août 1984,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1984)

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2023-08 du 25 février 2023**

NOR : ASET2350235Z

IDCC : 1274

**Page 72 :**

*Au lieu de :*

Convention collective départementale

IDCC : 1274 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

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

NOR : ASET2350235M

IDCC : 1274

*Lire :*

Convention collective départementale

IDCC : 1274 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

**Avenant n° 79 du 19 janvier 2023**  
à l'avenant n° 78 du 19 juillet 2022  
relatif aux salaires

NOR : ASET2350235M

IDCC : 1274

(Le reste sans changement.)

**Avenant du 1<sup>er</sup> mars 2023**

à l'accord du 3 juillet 1992  
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

NOR : ASET2350419M

IDCC : 1516

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

**SYNOFDES ;**

**SYCFI ;**

**Les acteurs de la compétence,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

Le présent avenant intègre au sein d'une annexe II « Prestations » de l'accord du 3 juillet 1992 ci-dessus mentionné, les prestations mises en œuvre au titre du degré élevé de solidarité.

Il réitère ainsi l'obligation à la charge de tous les employeurs de la branche, quel que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat collectif obligatoire de prévoyance, de s'assurer que le contrat d'assurance souscrit ouvre droit aux prestations à caractère non directement contributif ci-après définies.



Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires 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 cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

**Article 2 | Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité**

Les dispositions des alinéas 7 à 17 de l'article 11.3 *ter* « Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » sont modifiées et prennent la rédaction suivante :

« Les partenaires sociaux décident le financement, au titre du degré élevé de solidarité, de prestations à caractère non directement contributif.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés par la branche auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (avenant du 6 décembre 2022), les partenaires sociaux ont décidé du financement des prestations actions individuelles suivantes :

■ Actions individuelles :

- le versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> degré). Cette aide, d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € par salarié, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
- le versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale ;
- le versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
- le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation prévoyance, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant ;
- la prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an ;
- l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie) ; »

Par le présent avenant, les partenaires sociaux décident du financement des prestations actions collectives suivantes à partir du 1<sup>er</sup> mars 2023 :

■ « Actions collectives :

- la mise à disposition d'un outil en ligne pour l'évaluation des risques professionnels et du plan d'action associé ;
- sous réserve de l'accomplissement de ses obligations en matière de rédaction et mise à jour du DUERP par l'employeur et de l'association du CSE – lorsqu'il existe – à la démarche ;
- accompagnement pour la prévention des risques psycho-sociaux ;
- accompagnement pour la prévention des troubles musculosquelettiques. »

Lorsque l'entreprise a souscrit un contrat d'assurance avec un assureur recommandé par la branche, ces prestations à caractère non directement contributif sont prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

Les entreprises non adhérentes au régime conventionnel auprès de l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de s'assurer que leur contrat collectif prévoit les prestations présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cotisations servent bien au financement de ces prestations à caractère non directement contributif.

### Article 3 | **Tableau des garanties**

À la suite de l'annexe « Cotisations », est créée une annexe II « Prestations ».

L'annexe telle que rédigée ci-dessous modifie et remplace le tableau de garanties figurant à l'annexe de l'avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 et prend la rédaction suivante :

#### « Annexe II Prestations

Garanties <sup>[1]</sup>	Niveau de prestations
<b>Capital décès toutes causes</b>	
Décès du salarié, quelle que soit sa situation de famille (capital de base)	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	+ 30 % du capital de base ci-dessus
<b>Majoration du capital en cas de décès accidentel</b>	
Décès du salarié consécutif à un accident de la circulation <sup>[2]</sup>	300 % du salaire de référence + 30 % du capital de base ci-dessus
<b>Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)</b>	
Décès postérieur (quelle qu'en soit la cause) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge au jour de son décès et qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès simultané (quelle qu'en soit la cause sauf accident de la circulation <sup>[2]</sup> ) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès suite à un accident de la circulation <sup>[2]</sup> du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) simultanément à celui du salarié, alors qu'ils ont au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)

Garanties <sup>[1]</sup>	Niveau de prestations
<b>Allocations obsèques</b>	
Décès du salarié ou du conjoint	100 % PMSS <sup>[3]</sup> dans la limite des frais engagés
Décès d'un enfant à charge ou d'une autre personne à charge	50 % PMSS <sup>[3]</sup> dans la limite des frais engagés
<b>Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes</b>	
Perte totale et irréversible d'autonomie du salarié	Versement par anticipation au salarié de 100 % du capital décès toutes causes, hors majoration par personne à charge <sup>[4]</sup>
Perte totale et irréversible d'autonomie du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) postérieurement au décès du salarié, alors qu'il reste au moins une personne à charge à cette date qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	Versement par anticipation de 100 % du capital décès toutes causes, y compris la majoration par personne à charge (capital de base versé au conjoint, et majorations aux personnes concernées) <sup>[5]</sup>
<b>Rente d'éducation</b>	
Jusqu'au 6 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant à charge	9 % du salaire de référence (montant annuel)
De 6 ans au 16 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant à charge	12 % du salaire de référence (montant annuel)
De 16 ans au 25 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant à charge (sous condition d'être à charge au sens des dispositions prévues aux conditions générales du contrat collectif)	15 % du salaire de référence (montant annuel)
<b>Incapacité temporaire de travail<sup>[6]</sup></b>	
<p>Incapacité temporaire du salarié ayant plus d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un maintien de salaire :</p> <p>Franchise : indemnisation en relais (dès que cesse le droit à rémunération totale du souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire) et en complément de la deuxième période de maintien de salaire par le souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire<sup>[7]</sup></p> <p>Incapacité temporaire du salarié justifiant moins d'un an d'ancienneté<sup>[8]</sup> :</p> <p>Franchise : 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, aucune franchise n'est appliquée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle</p>	<p>Versement d'indemnités journalières complémentaires (montant journalier) :</p> <p>83 % de la 365<sup>e</sup> partie du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)</p>
<b>Invalidité ou incapacité permanente</b>	
Invalidité de 1 <sup>re</sup> ou 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie	<p>Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :</p> <p>83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)</p>
Incapacité permanente professionnelle avec un taux au moins égal à 33 %	<p>Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) :</p> <p>83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)</p>

Garanties <sup>[1]</sup>	Niveau de prestations
<p>Les définitions et le détail des notions employées sont précisées au sein de l'accord collectif du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime prévoyance et notamment à l'article 9 concernant la définition du salaire de référence.</p> <p>SS = prestation brute de la sécurité sociale (restituée théoriquement pour les assurés n'y ouvrant pas droit en raison du montant cotisé ou heures travaillées insuffisants).</p> <p>[1] Versement du capital décès : sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalant aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des 3 derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de 3 mois par l'organisme assureur.</p> <p>Le montant global des capitaux versés au titre d'un décès ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence, majorations pour personnes à charge comprises. L'éventuelle réduction induite par ce plafonnement est appliquée dans la même proportion à chacun des bénéficiaires.</p> <p>[2] Accident de la circulation du salarié survenu exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives (au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail), quel que soit le mode de transport.</p> <p>[3] PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur à la date du décès.</p> <p>[4] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du salarié à l'exception des majorations du capital qui restent dues en cas de décès du salarié survenant postérieurement, s'il existe au moins une personne à charge à son décès.</p> <p>[5] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du conjoint.</p> <p>[6] Sans préjudice de l'application des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail dont bénéficient les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle.</p> <p>[7] La convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 prévoit des dispositions plus favorables (art. 14.1) en termes d'obligation de maintien de salaire employeur – notamment quant au délai d'indemnisation – que celles légalement prévues (articles D. 1226-1 et suivants du code du travail).</p> <p>[8] Sous réserve :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de justifier, selon la formule la plus favorable à l'assuré, soit d'une ancienneté de 3 mois continus ou discontinus, soit de 75 jours réellement travaillés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ;</li> <li>– et que la durée de l'arrêt de travail soit au moins égale à 21 jours consécutifs.</li> </ul>	

Prestations au titre du degré élevé de solidarité <sup>[*]</sup>
Versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1 <sup>er</sup> et du 2 <sup>e</sup> degré). Cette aide d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € (par salarié) est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.
Versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation prévoyance pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant.
Prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an.
Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).
Mise à disposition d'un outil en ligne pour l'évaluation des risques professionnels et la mise en place d'actions de prévention.
Accompagnement pour la prévention des risques psycho-sociaux
Accompagnement pour la prévention des troubles musculosquelettiques
[*] Prestations à caractère non directement contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible.

#### **Article 4 | Durée et date d'effet**

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

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

#### **Article 5 | Dépôt et demande d'extension**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

**Avenant n° 3 du 18 janvier 2023**

à l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021

relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2350438M

IDCC : 1557

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

**DICA ;**

**Union Sport & Cycle,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les membres de la CPNEFP sport-loisirs, en lien avec l'Opco, réexaminent régulièrement la liste des certifications éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) et les partenaires sociaux actualisent en conséquence cette liste.

Suite au renouvellement de leur enregistrement au RNCP, la dénomination de certaines certifications et leur numéro d'enregistrement sont modifiés, ce qui nécessite une adaptation régulière, mais purement formelle, de la liste de branche des certifications éligibles à la « Pro-A ».

Suite aux préconisations de la CPNEFP sport-loisirs pour la liste de branche et à la souplesse apportée par la DGEFP dans sa doctrine, les partenaires sociaux conviennent d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021 modifié.

## Article 1<sup>er</sup> | Actualisation d'une certification

L'article 3 de l'accord « Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance » est modifié comme suit, les autres dispositions de l'accord restant inchangées :

La certification « Responsable du développement commercial », n° RNCP 34703 est remplacée par :

Activités	N° RNCP	Titre de la Certification	Niveau	Statut
Management magasin				
	36726	Responsable du développement commercial	6	Renouvelée

## Article 2 | Actualisation des certifications dans le cadre du renouvellement de leur inscription au RNCP

L'article 3 (Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance) de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021 est complété, à la suite du tableau des certifications, par le paragraphe suivant :

« Les certifications inactives sont retirées de liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les certifications actives déposées par les certificateurs et enregistrées au RNCP.

Les certifications inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés d'extension, mais d'une simple réserve.

Les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont inscrits au RNCP. »

## Article 3 | Dispositions finales

### 3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### 3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences étant largement partagés ; les parties signataires conviennent donc que l'accord ne nécessite pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

### 3.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

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

### 3.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 18 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT  
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

## **Avenant n° 2 du 18 janvier 2023**

à l'accord du 6 mai 2021  
relatif à la formation, à l'alternance et au développement des compétences

NOR : ASET2350439M

IDCC : 1557

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

**DICA ;**

**Union Sport & Cycle,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 2.1.2 relatif à la durée de la « Pro-A »**

À la fin de l'article 2.1.2 « La reconversion ou la promotion par l'alternance », la 2<sup>e</sup> phrase du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article « Durée de la "Pro-A" » est supprimée et remplacée par :

- « Le dispositif peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre mois pour :
  - les personnes qui visent une des certifications professionnelles listées par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternant (Pro-A) et ses avenants ;
  - pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
  - pour les personnes reconnues travailleur handicapé. »

Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

### **Article 2 | Dispositions finales**

#### **2.1. Entrée en vigueur et durée**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

## 2.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences étant largement partagés ; les parties signataires conviennent donc que l'avenant ne nécessite pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

## 2.3. Dépôt et extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

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

## 2.4. Révision

Les dispositions du présent avenant peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 18 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1576 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Cher)**

**(15 janvier 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)

(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,

Journal officiel du 14 novembre 1990)

### **Avenant du 17 mars 2023**

relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350442M

IDCC : 1576

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

**UIMM Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes du Cher, est fixée à 5,88 euros en base 151,67 heures à partir du 1<sup>er</sup> mars 2023.

Les appointements minima hiérarchiques garantis résultant de l'application de l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992 sont présentés dans les barèmes annexés au présent accord :

- annexe I du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des administratifs et techniciens » (cas général) ;
- annexe II du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers » ;
- annexe III du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier ».

## Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

## Article 3

Les appointements minima hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

## Article 4

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

## Article 5

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

## Article 6

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Bourges, le 17 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe I Administratifs et techniciens

Rémunérations minimales hiérarchiques. Primes d’ancienneté

Date d’application : 1<sup>er</sup> mars 2023.  
Valeur du point : 5,88 euros.  
Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	RMH base 151,67	Primes d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	823,20	24,70	32,93	41,16	49,39	57,62	65,86	74,09	82,32	90,55	98,78	107,02	115,25	123,48
	2	145	852,60	25,58	34,10	42,63	51,16	59,68	68,21	76,73	85,26	93,79	102,31	110,84	119,36	127,89
	3	155	911,40	27,34	36,46	45,57	54,68	63,80	72,91	82,03	91,14	100,25	109,37	118,48	127,60	136,71
II	1	170	999,60	29,99	39,98	49,98	59,98	69,97	79,97	89,96	99,96	109,96	119,95	129,95	139,94	149,94
	2	180	1 058,40	31,75	42,34	52,92	63,50	74,09	84,67	95,26	105,84	116,42	127,01	137,59	148,18	158,76
	3	190	1 117,20	33,52	44,69	55,86	67,03	78,20	89,38	100,55	111,72	122,89	134,06	145,24	156,41	167,58
III	1	215	1 264,20	37,93	50,57	63,21	75,85	88,49	101,14	113,78	126,42	139,06	151,70	164,35	176,99	189,63
	2	225	1 323,00	39,69	52,92	66,15	79,38	92,61	105,84	119,07	132,30	145,53	158,76	171,99	185,22	198,45
	3	240	1 411,20	42,34	56,45	70,56	84,67	98,78	112,90	127,01	141,12	155,23	169,34	183,46	197,57	211,68
IV	1	255	1 499,40	44,98	59,98	74,97	89,96	104,96	119,95	134,95	149,94	164,93	179,93	194,92	209,92	224,91
	2	270	1 587,60	47,63	63,50	79,38	95,26	111,13	127,01	142,88	158,76	174,64	190,51	206,39	222,26	238,14
	3	285	1 675,80	50,27	67,03	83,79	100,55	117,31	134,06	150,82	167,58	184,34	201,10	217,85	234,61	251,37

Niveau	Échelon	Coef.	RMH base 151,67	Primes d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
V	1	305	1 793,40	53,80	71,74	89,67	107,60	125,54	143,47	161,41	179,34	197,27	215,21	233,14	251,08	269,01
	2	335	1 969,80	59,09	78,79	98,49	118,19	137,89	157,58	177,28	196,98	216,68	236,38	256,07	275,77	295,47
	3	365	2 146,20	64,39	85,85	107,31	128,77	150,23	171,70	193,16	214,62	236,08	257,54	279,01	300,47	321,93
	4	395	2 322,60	69,68	92,90	116,13	139,36	162,58	185,81	209,03	232,26	255,49	278,71	301,94	325,16	348,39

Annexe II Ouvriers

Rémunérations minimales hiérarchiques. Primes d’ancienneté

Date d’application : 1<sup>er</sup> mars 2023.  
Valeur du point : 5,88 euros.  
Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	RMH base 151,67	Primes d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	864,36	25,93	34,57	43,22	51,86	60,51	69,15	77,79	86,44	95,08	103,72	112,37	121,01	129,65
	2	145	895,23	26,86	35,81	44,76	53,71	62,67	71,62	80,57	89,52	98,48	107,43	116,38	125,33	134,28
	3	155	956,97	28,71	38,28	47,85	57,42	66,99	76,56	86,13	95,70	105,27	114,84	124,41	133,98	143,55
II	1	170	1 049,58	31,49	41,98	52,48	62,97	73,47	83,97	94,46	104,96	115,45	125,95	136,45	146,94	157,44
	3	190	1 173,06	35,19	46,92	58,65	70,38	82,11	93,84	105,58	117,31	129,04	140,77	152,50	164,23	175,96
III	1	215	1 327,41	39,82	53,10	66,37	79,64	92,92	106,19	119,47	132,74	146,02	159,29	172,56	185,84	199,11
	3	240	1 481,76	44,45	59,27	74,09	88,91	103,72	118,54	133,36	148,18	162,99	177,81	192,63	207,45	222,26
IV	1	255	1 574,37	47,23	62,97	78,72	94,46	110,21	125,95	141,69	157,44	173,18	188,92	204,67	220,41	236,16
	2	270	1 666,98	50,01	66,68	83,35	100,02	116,69	133,36	150,03	166,70	183,37	200,04	216,71	233,38	250,05
	3	285	1 759,59	52,79	70,38	87,98	105,58	123,17	140,77	158,36	175,96	193,55	211,15	228,75	246,34	263,94

Article 45 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher :

Indemnité de restauration sur le lieu de travail :

- pour les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 20 heures et 4 heures : 7,57 euros ;
- pour les mensuels travaillant en équipes successives de jour : 3,15 euros.

quel que soit l'horaire.

*(Voir annexe III page suivante.)*



Annexe III Agents de maîtrise d’ateliers

Rémunérations minimales hiérarchiques. Primes d’ancienneté

Date d’application : 1<sup>er</sup> mars 2023.

Valeur du point : 5,88 euros.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	RMH base 151,67	Primes d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
III	1	215	1 352,69	40,58	54,11	67,63	81,16	94,69	108,22	121,74	135,27	148,80	162,32	175,85	189,38	202,90
	3	240	1 509,98	45,30	60,40	75,50	90,60	105,70	120,80	135,90	151,00	166,10	181,20	196,30	211,40	226,50
IV	1	255	1 604,36	48,13	64,17	80,22	96,26	112,31	128,35	144,39	160,44	176,48	192,52	208,57	224,61	240,65
	3	285	1 793,11	53,79	71,72	89,66	107,59	125,52	143,45	161,38	179,31	197,24	215,17	233,10	251,03	268,97
V	1	305	1 918,94	57,57	76,76	95,95	115,14	134,33	153,52	172,70	191,89	211,08	230,27	249,46	268,65	287,84
	2	335	2 107,69	63,23	84,31	105,38	126,46	147,54	168,61	189,69	210,77	231,85	252,92	274,00	295,08	316,15
	3	365	2 296,43	68,89	91,86	114,82	137,79	160,75	183,71	206,68	229,64	252,61	275,57	298,54	321,50	344,47
	4	395	2 485,18	74,56	99,41	124,26	149,11	173,96	198,81	223,67	248,52	273,37	298,22	323,07	347,93	372,78

Convention collective départementale

IDCC : 1576 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Cher)**

**(15 janvier 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)

(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,

Journal officiel du 14 novembre 1990)

### **Avenant du 17 mars 2023**

relatif à la garantie annuelle territoriale de rémunération effective

NOR : ASET2350443M

IDCC : 1576

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

**UIMM Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À la suite d'une réunion paritaire tenue le 8 mars 2023, conformément à l'article 31-1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher, l'organisation patronale et les organisations syndicales, sont convenues d'une garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 2**

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective est applicable selon les modalités de l'article 31-2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher et adaptable à l'horaire de travail effectif.

#### **Article 3**

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective comprend les compensations pécuniaires pour l'ensemble des réductions de la durée du travail légale ou conventionnelle.

#### Article 4

En janvier 2024, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 2023 et déterminé selon l'article 31-2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher, a bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 par le présent accord. Le versement se fera dans toute la mesure du possible en janvier 2024 et au plus tard en février 2024.

#### Article 5

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

#### Article 6

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

#### Article 7

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Bourges, le 17 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### GRE annuelle applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient	GRE
140	20 800
145	20 900
155	21 000
170	21 220
180	21 440
190	21 660
215	22 000
225	22 400
240	23 100
255	24 200
270	25 300
285	26 400
305	27 485
335	30 220
365	32 820
395	35 560

Convention collective

IDCC : **1577 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRONIQUES  
ET CONNEXES**

**(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)**

**(7 février 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)*

*(Étendue par arrêté du 24 octobre 1990,*

*Journal officiel du 28 novembre 1990)*

### **Avenant du 10 mars 2023**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques,  
aux rémunérations annuelles garanties et à la prime de panier de nuit

NOR : ASET2350447M

IDCC : 1577

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

**UIMM Méditerranée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis lors des commissions paritaires en date du 13 janvier 2023, 17 février 2023 et 10 mars 2023 pour partager notamment une analyse de la situation économique et sociale en vue de leur permettre de négocier pour 2023, la réévaluation des rémunérations annuelles garanties et de l'indemnité de panier de nuit.

À l'issue de la commission paritaire du 10 mars 2023, il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales hiérarchiques**

Il est rappelé que le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté a été fixé, pour 2023, par l'avenant du 4 octobre 2022.

### **Article 2 | Rémunérations annuelles garanties**

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et

des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé pour l'année 2023 en annexe 1 du présent avenant.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures sur la base mensualisée de 151,67 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

La vérification de l'application du présent barème s'effectuera au plus tard le 31 décembre 2023.

### **Article 3 | Prime de panier de nuit**

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 6,50 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023.

### **Article 4 | Égalité professionnelle**

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle, au contenu de l'accord du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **Article 6 | Clause de revoyure**

La fixation du barème des RAG tient compte de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord ainsi que des perspectives de celles-ci pour 2023. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages – hors tabac) connus et la moyenne des 12 indices précédents venait à dépasser le taux de 4 % au cours de l'année 2023, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer pour réexaminer le barème des RAG. Cette rencontre aura lieu au plus tard le 30 juin 2023.

### **Article 7 | Durée de l'avenant et formalités de dépôt**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, de la nouvelle convention collective nationale du 7 février 2022.

Le présent avenant est fait en 10 exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le présent avenant de salaires fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

*Fait à Baillargues, le 10 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Rémunération annuelle garantie pour l'année 2023

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail. Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

RAG base 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Niveau	Coef.	RAG
I	140	20 515
	145	20 615
	155	20 715
II	170	20 900
	180	21 000
	190	21 080
III	215	21 670
	225	22 150
	240	22 350
IV	255	23 540
	270	23 900
	285	26 300
V	305	29 170
	335	30 670
	365	32 480
	395	34 650

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

**Accord du 8 décembre 2022**  
relatif aux salaires minima hiérarchiques  
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2350448M

IDCC : 1702

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

**FRTF Pays de la Loire ;**  
**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**  
**FO,**

d'autre part,

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

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

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

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

*(Voir tableau page suivante.)*



Coefficient Niveau/Position	100	110	125	140	150	165	180
	I-1	I-2	II-1	II-2	III-1	III-2	IV
Salaires minima hiérarchiques Année 2023 Base 35 heures	22 053	22 237	23 189	25 610	27 454	29 742	32 437

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

## Article 2

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

## Article 3

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

## Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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

*Fait à Nantes, le 8 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

---

---

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

---

**Accord du 8 décembre 2022**  
relatif aux indemnités de petits déplacements  
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2350450M

IDCC : 1702, 2614

---

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

**F RTP Pays de la Loire ;**  
**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**  
**FO ;**  
**CFTC ;**  
**CFE-CGC,**

d'autre part,

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

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

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

de la région Pays de la Loire, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 comme suit :

Indemnité de repas : 14,00 €.

(En euros.)

	Trajet	Transport
Zone 1 (0/10 km)	1,74	3,13
Zone 2 (10/20 km)	3,26	6,99
Zone 3 (20/30 km)	4,84	11,70
Zone 4 (30/40 km)	6,45	16,05
Zone 5 (40/50 km)	8,01	20,53

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

## Article 2

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

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

## Article 3

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

## Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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

*Fait à Nantes, le 8 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 14 février 2023**

à l'accord du 17 décembre 2015  
relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance

NOR : ASET2350398M

IDCC : 1922

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

**SIRTI ;**  
**CNRA ;**  
**SNRC ;**  
**SNRL ;**  
**SNR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNRT CGT ;**  
**F3C CFDT ;**  
**FO Médias,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Depuis la conclusion de l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création du régime de santé et de prévoyance de branche et de son avenant en date du 27 novembre 2019, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre d'un comité de suivi afin d'étudier les comptes de résultats du régime frais de santé et les possibilités d'évolution pour l'avenir.

Après avoir relevé les évolutions de l'environnement juridique de la complémentaire santé qui permettaient de bénéficier des avantages sociaux et fiscaux attachés à ces contrats et dans le cadre du pilotage paritaire du régime, il a été décidé de procéder à une augmentation tarifaire et ce pour garantir l'équité du régime frais de santé conventionnel.

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

Le présent avenant modifie l'article 7 de l'accord relatif au régime complémentaire de frais de santé de la branche de la radiodiffusion.

L'article 7 intitulé « Cotisations frais de soins de santé » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et ceux du régime local d'Alsace-Moselle, les cotisations mensuelles sont augmentées de 8 %.

Cotisations mensuelles couverture santé		
Régime socle Cotisation « salarié » financée à 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié. Cotisation « ayants droit » (conjoint et enfant) à la seule charge du salarié bénéficiaire. Cotisation retraité et mandataire bénévole à leur seule charge.		
Situation du bénéficiaire	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Salarié	35,42 € (dont 17,71 € part employeur)	23,03 € (dont 11,51 € part employeur)
Conjoint	35,42 €	23,03 €
Enfant <sup>[*]</sup>	17,71 €	11,51 €
Retraité et mandataire bénévole/non salarié	53,14 €	34,54 €
[*] Les cotisations sont offertes pour le 3 <sup>e</sup> enfant et les suivants.		

## Article 2 | *Autres dispositions*

Les autres dispositions de l'accord du 17 décembre 2015 relatif à la création d'un régime de santé et de prévoyance demeurent inchangées.

## Article 3 | *Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés*

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

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du trimestre suivant son extension.

À compter de cette date, la rédaction de l'article 7 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 2 ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.

*Fait à Paris, le 14 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1966 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Loiret)**

**(31 janvier 1997)**

*(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,*

*Journal officiel du 23 juin 2004)*

### **Accord du 28 février 2023**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point

NOR : ASET2350412M

IDCC : 1966

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

**UIMM Loiret-Touraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC Loiret ;**

**FO Loiret ;**

**CFE-CGC Loiret ;**

**CFDT Loiret ;**

**CGT Métaux Loiret,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Compte tenu de l'évolution des données économiques les partenaires sociaux ont convenu de signer un nouvel accord fixant la valeur du point.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

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

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie du Loiret. Les ingénieurs et cadres dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

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

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques du Loiret.

## **Article 2 | Barème des primes d'ancienneté**

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret et sur laquelle sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective, est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures à 5,72 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

## **Article 3 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022.

## **Article 4 | Entrée en vigueur**

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

## **Article 5 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord**

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

## **Article 6 | Révision**

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

Les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à examiner à nouveau la valeur du point le 4 juillet 2023.

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

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

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'Union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

#### **Article 7 | Formalités**

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

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes d'Orléans et de Montargis.

#### **Article 8 | Extension**

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 28 février 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 33 du 1<sup>er</sup> mars 2023**

à l'avenant n° 24 du 17 juin 2014  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2350440M

IDCC : 2104

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

**SYNERPA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FSS CFTD ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions du présent avenant concernent exclusivement les établissements thermaux tels que définis par l'article R. 1322-52 du code de la santé publique dans le cadre de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée qui regroupe depuis la signature de l'accord de champ du 14 mars 2019, complété par l'avenant en date du 8 juillet 2020, les champs d'application de la convention collective nationale du thermalisme (IDCC 2104) et de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC 2264).

Les établissements privés de diagnostic et de soins et les établissements d'hébergement pour personnes âgées ne sont pas concernés par le présent avenant.

L'article 6 de l'avenant n° 24 au titre XII relative au régime de prévoyance de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 intitulé « Financement du régime de protection sociale », est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le taux global de cotisation passera de 2,00 % à 2,14 % appliqué à la masse salariale brute tranches A et B, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2023.

Les cotisations versées à l'organisme de prévoyance, en contrepartie des prestations ci-dessus, sont réparties de la façon suivante :

60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations au régime de prévoyance sont dues après constitution de l'ancienneté ouvrant droit aux prestations, dans les conditions définies à l'article 2 du présent régime.

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de trois fois celui-ci. »

L'article 7 de l'avenant n° 24 au titre XII relatif au régime de prévoyance de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 intitulé « Date d'effet » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> avril 2023. »

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

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 33 du 22 février 2023**  
relatif à la classification et à la rémunération des emplois

NOR : ASET2350432M

IDCC : 2264

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

**FHP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FSS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par le présent avenant, les parties ont estimé nécessaire de revoir les grilles de classification des emplois telles qu'elles résultent de la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002, ainsi que l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois de la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999, afin de satisfaire plusieurs objectifs.

Tout d'abord, elles ont souhaité, dans le prolongement de l'accord de champ du 14 mars 2019, ayant concrétisé l'arrivée dans la branche des établissements thermaux, adopter une grille unique et harmonisée de classification concernant l'ensemble des emplois répertoriés dans ce nouveau champ, en redéfinissant la classification conventionnelle des emplois et les grilles conventionnelles de salaires minima en vue de créer une configuration dynamique et responsable permettant tant aux salariés qu'aux employeurs de mettre en œuvre des parcours professionnels innovants et adaptés, reposant sur les missions réalisées et responsabilités exercées, ainsi que les compétences acquises.

Ensuite, elles ont estimé que les grilles de classifications et rémunérations nées de la convention collective du 18 avril 2002, de l'annexe du 10 décembre 2002 ainsi que l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois de la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999, ne correspondaient plus aux attentes des entreprises et des salariés de la branche notamment en termes d'évolution de carrière, et devaient être modernisées, pour s'adapter aux évolutions de l'activité et des emplois.

Cette évolution doit également permettre :

- de développer la fluidité des métiers entre les secteurs au sein de la branche et entre les établissements au sein d'un secteur ;
- d'accroître l'attractivité des métiers des secteurs d'activité de la branche ;
- d'intégrer les nouveaux emplois et les emplois à venir ;
- d'autoriser des reconversions professionnelles à tout moment, notamment en seconde partie de carrière ;
- de favoriser les carrières longues.

Chaque salarié travaillant dans un hôpital privé ou une clinique privée, un établissement accueillant des personnes âgées ou un établissement thermal, c'est-à-dire l'un des secteurs d'activité couvert par le présent avenant, doit pouvoir se projeter et mettre en œuvre un projet professionnel innovant, reposant sur son engagement et non pas uniquement sur son diplôme, dans le respect des règles de non-discrimination et d'égalité des chances.

Elles ont ainsi considéré que cette nouvelle grille donnait plus de lisibilité aux entreprises, aux salariés et aux représentants du personnel notamment par les possibilités de valorisation des évolutions de carrières et de promotion professionnelle.

Enfin, elles ont estimé nécessaire de définir un niveau de rémunération attractif, en cohérence avec les qualifications, prenant en considération la revalorisation des carrières des salariés intervenue ces dernières années et permettant une plus grande fidélisation des professionnels. Le nouveau dispositif de classifications-rémunérations permet de valoriser l'expérience et les compétences des salariés, y compris dans le cadre de missions ou responsabilités complémentaires. Dans la construction de cette grille de classification et des différents éléments servant à la pesée des emplois ou à l'évolution des carrières, les critères ont été déterminés en tenant compte des principes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

## **Titre I<sup>er</sup> Préliminaire**

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

Le présent avenant s'applique aux entreprises et aux salariés relevant de la convention collective nationale du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC 2264), élargies aux établissements thermaux à la suite de l'accord de champ du 14 mars 2019.

## **Titre II La grille de classification**

### **Article 2 | Définitions**

#### **2.1. Principes généraux**

Afin de faciliter le positionnement des emplois dans la grille de classification, ont été définis un certain nombre d'emplois repères et d'emplois rattachés correspondant aux emplois d'une même famille.

#### **2.2. Emploi repère**

Les emplois repères constituent des emplois de référence parce qu'ils correspondent généralement au cœur de métier de la branche et sont présents dans un grand nombre d'établissements. Ils font l'objet d'une courte description.

## 2.3. Emploi rattaché

C'est un emploi qui peut être rapproché d'un emploi repère en raison d'une certaine proximité de formation, d'activités ou de compétences sans pouvoir être pour autant assimilé à celui-ci, du fait de ses spécificités. Son positionnement dans la grille doit être identique ou proche sur la plupart des critères de classification conventionnelle tels que définis à l'article 3 ci-après.

### *Méthodologie de classification*

La classification des emplois présentée en annexe A a été établie à partir d'une méthodologie consistant à peser chaque emploi, selon les modalités définies à l'article 3, et à l'aide des critères de classification conventionnelle définis à l'article 4. En fonction du degré de maîtrise de chacun de ces critères, chaque emploi repère s'est vu attribuer, par un système de cotation, un nombre de points, qui a permis de positionner tous les emplois sur une échelle hiérarchique telle que définie à l'annexe A.

Cette méthode doit être appliquée à tout nouvel emploi ou tout emploi ne figurant pas dans la liste des emplois repères ou emplois rattachés, identifiés au niveau de la branche. Cette pesée pour chaque nouvel emploi identifié au niveau de la branche sera effectuée par les partenaires sociaux de la branche.

## **Article 3 | La pesée des emplois**

Dans le cadre de la pesée des emplois, seules les tâches et missions de l'emploi doivent être appréciées, indépendamment des personnes qui occupent l'emploi considéré.

Le résultat de la pesée des emplois a abouti à la création de 17 niveaux de regroupements des emplois, dits niveaux de classification, dans lesquels sont répartis les emplois repères (les plus représentatifs dans la branche) et les emplois rattachés (annexe A).

Le résultat de la pesée a une valeur conventionnelle et est opposable, si et seulement si les missions effectivement exercées correspondent à la définition conventionnelle de l'emploi repère ou rattaché se rapportant à son intitulé. Dans le cas contraire, le résultat de la pesée n'est pas opposable.

## **Article 4 | Les critères de classification conventionnelle**

Chaque emploi a été pesé en fonction de cinq critères de classification conventionnelle :

- formation – expérience – qualification ;
- complexité et diversité des compétences à mobiliser ;
- responsabilité ;
- dimension relationnelle – communication ;
- autonomie.

Dans le cadre du barème de cotation (annexe B), à chaque critère correspond un certain nombre de points. L'addition de ces points a permis d'obtenir une cotation de l'emploi, et de positionner ce dernier dans la grille de classification.

Tout nouvel emploi non répertorié dans l'annexe A, devra donner lieu à une pesée compte tenu des critères ci-dessus et selon les dispositions prévues à l'article 2.

La liste des critères de classification conventionnelle, leur définition et le barème de cotation constituent l'annexe B du présent avenant.

L'utilisation des critères de classification a permis de définir 17 niveaux de classification.

## Article 5 | La structure de la grille de classification

La grille de classification comprend quatre statuts professionnels et 17 niveaux de classification, regroupant des emplois.

## Article 6 | Les statuts professionnels et niveaux d'emplois

Pour déterminer les statuts professionnels servant notamment à la définition des périodes d'essai et de préavis, ou l'appartenance aux collèges pour les élections professionnelles, les regroupements de niveaux de classification retenus sont les suivants :

Employés		Techniciens		Agents de maîtrise		Cadres	
Emplois repères	Emplois rattachés	Emplois repères	Emplois rattachés	Emplois repères	Emplois rattachés	Emplois repères	Emplois rattachés
Agent thermal		ASAG	Assistant de direction Assistant qualité Assistant RH	Responsable d'unité / IDEC	Responsable d'hébergement RRH Responsable informatique Chef de gérant cuisinière Responsable de la sécurité Responsable hôtellerie et/ou restauration Responsable pédagogique insertion	Psychologue	
ESH	ASH	Technicien spécialisé	Comptable Gestionnaire de lits Technicien informatique / biomédical / TIM Gouvernante	Sage-femme		Responsable de services de soins	Responsable de bloc opératoire Responsable de plateau technique Sage-femme responsable de service
Agent de stérilisation		Préparateur en pharmacie				Directeur de soins ou opérationnel	Directeur adjoint DAF, DRH, DSSI
ESAG	Aide-comptable Commis de cuisine Employé de maintenance / restauration / de sécurité / des services techniques Facturier, Hôte d'accueil Standardiste Lingère Magasinier Secrétaire administratif	Assistant de service social				Pharmacien	
Brancardier	Animateur	Référent hébergement IDE	Animateur DEJEPS			Médecin	Médecin DIM Médecine spécialiste en médecine générale
Cuisinier			Psychomotricien / Ergothérapeute / Manipulateur radio / Moniteur APA / Educateur spécialisé			Médecin coordinateur de spécialités	Médecin spécialiste
AES		IBODE / IPDE	Ingénieur biomédical / RAQ / ARC / dosimétriste			Directeur	
Secrétaire médicale		IPA					
Aide-soignant	Auxiliaire de puériculture Socio-esthéticien Moniteur éducateur	IADE					
		Kinésithérapeute	Physiothérapeute, Orthophoniste				

Les entreprises pourront décider de classer à un niveau et/ou statut supérieur les emplois mentionnés dans le tableau ci-dessus.

## Article 7 | Modalités de mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre de la nouvelle grille de classification sont l'objet de l'annexe C au présent avenant. Toutefois, les parties soulignent l'importance qu'elles accordent aux principes selon lesquels la mise en œuvre de la nouvelle grille de classifications-rémunérations ne pourra être à l'origine d'une diminution de salaire.

L'application du présent avenant est conditionnée :

**1.** À l'obtention ou l'octroi de l'intégralité des financements par les pouvoirs publics et/ou les organismes paritaires gérant le régime d'assurance maladie, nécessaire à la mise en œuvre des modalités de rémunération ainsi instituées.

**2.** Et à la conclusion de l'accord de transposition permettant de définir les conditions de la mise en œuvre du présent avenant pour chaque secteur d'activité de la branche.

L'avenant relatif aux classifications-rémunérations conventionnelles entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Cependant, l'application effective de ses nouvelles dispositions interviendra au plus tard au mois de décembre 2024, avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024, concernant l'appréciation de la rémunération annuelle conventionnelle définie par l'article 9 du présent avenant et l'impact éventuel sur les heures supplémentaires et les heures complémentaires y afférentes. Les autres éléments variables de paie seront concernés par l'application de l'avenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Titre III La rémunération**

### **Article 8 | La rémunération annuelle conventionnelle**

La rémunération annuelle conventionnelle comporte un certain nombre d'éléments :

- une rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) visée à l'article 8.1 ;
- ainsi que, le cas échéant, calculés sur la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN), les autres éléments de rémunération conventionnelle dont les modalités sont définies à l'article 8.2, qui s'ajoutent à la RMAN.

Ces éléments complémentaires sont destinés à valoriser l'expérience professionnelle (ECR expérience professionnelle), l'ancienneté entreprise/groupe (ECR ancienneté), l'évolution des compétences (ECR compétences) et l'expertise dans l'emploi (ECR activité).

#### **8.1. Rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN)**

##### **8.1.1. Définition**

Pour chacun des 17 niveaux de classification définis à l'article 3 ci-avant, est définie une rémunération minimale annuelle, appelée « rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) ».

La RMAN est définie pour chaque niveau de classification. Elle correspond à la rémunération due pour une durée du travail égale à la durée légale du travail.

Cette rémunération intègre les revalorisations salariales dites SEGUR I, SEGUR II, Laforcade, Ségur pharmaciens et médecins coordonnateurs pour les secteurs concernés.

##### **8.1.2. Dispositions particulières concernant les établissements thermaux**

Les établissements thermaux n'étant pas concernés par les revalorisations salariales dites SEGUR 1, SEGUR II, Laforcade, Ségur pharmaciens et médecins coordonnateurs, une rémunération minimale annuelle de niveau spécifique leur est définie (annexe C *ter* spécifique aux établissements thermaux).

##### **8.1.3. Négociation annuelle**

Chaque année seront examinées les modalités de revalorisation de la rémunération minimale annuelle de niveau dans le cadre d'un avenant salarial. Le premier avenant salarial constitue l'annexe C (annexe C *ter* spécifique aux établissements thermaux).

Lors de cette négociation annuelle, la rémunération minimale annuelle de chaque niveau de classification cité ci-dessous est déterminée en respectant les écarts minima annuels suivants par rapport au niveau immédiatement inférieur, tels qu'ils résultent des montants bruts figurant dans l'annexe C (annexe C *ter* spécifique aux établissements thermaux), soit :

- 100 euros bruts annuels d'écart entre les RMAN de chaque niveau compris entre les niveaux 2 et 6 de classifications mentionnés à l'article 8.1.1.

Indépendamment de cette négociation annuelle, lors de chaque augmentation du Smic et au plus tard dans les 45 jours suivants, une négociation sera ouverte à l'effet de mesurer l'impact de cette augmentation sur la grille des rémunérations et d'en permettre la réévaluation si nécessaire.

## **8.2. Autres éléments de rémunération conventionnelle**

À la RMAN s'ajoutent, le cas échéant, des éléments complémentaires de rémunération (ECR).

Les ECR sont exprimés en pourcentage de la RMAN, ou en euros bruts.

Les ECR peuvent être permanents ou temporaires, selon une durée précisée à l'article 8.2.3.1 pour les ECR temporaires.

Une fois par an, lorsque l'entreprise dispose d'une structure de rémunération comportant des ECR définis par le présent avenant, l'employeur présentera un bilan non nominatif de la nature des ECR attribués au CSE lorsqu'il existe ou lors de la négociation obligatoire portant sur les salaires effectifs lorsque l'entreprise y est assujettie (art. L. 2242-1 du code du travail).

### **8.2.1. ECR Expérience professionnelle**

#### *Définition de l'expérience professionnelle au titre de l'ECR*

Elle correspond à l'expérience acquise dans un même emploi repère ou rattaché, quel que soit le lieu et les modalités d'exercice de son emploi repère ou rattaché. Elle est donc portable d'une entreprise à une autre dès lors que le salarié établit la réalité de l'exercice de la profession ou du métier.

#### *Valorisation*

Pour l'appréciation du temps de présence dans le cadre de l'ECR expérience professionnelle, il est fait application de l'article 44 de la convention collective.

Le calcul de l'expérience antérieurement acquise est effectué lors du recrutement au vu des justificatifs produits par le salarié.

La valorisation de cette expérience donne lieu à l'attribution d'un ECR, dont le montant correspond à un pourcentage de la rémunération annuelle minimale de niveau de l'emploi concerné et n'a pas d'autre finalité que celle de rémunérer l'expérience professionnelle.

Cet ECR progresse sur la base d'une grille, qui diffère selon les emplois, et qui fait l'objet de l'annexe E.

En cas de changement d'emploi, la valorisation de l'expérience professionnelle calculée sur la RMAN du nouvel emploi se substituera à la valorisation de la précédente expérience professionnelle calculée sur la RMAN de l'ancien emploi, conformément à la grille afférente prévue à l'annexe E « ECR expérience et ancienneté ».

La valorisation de l'ECR expérience professionnelle se déroule tout au long de la carrière professionnelle selon les modalités définies à l'annexe E.



## 8.2.2. ECR Ancienneté

### *Définition de l'ancienneté au titre de l'ECR*

Elle correspond au temps passé dans l'entreprise/groupe (au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce) dans le cadre d'un contrat de travail, indépendamment de l'emploi occupé. Elle n'est pas portable : elle ne se calcule qu'au sein d'une même entreprise/groupe employeur.

### *Valorisation*

L'ancienneté est par définition, égale à 0 lors du recrutement d'un nouveau salarié.

La valorisation de l'ancienneté donne lieu à l'attribution d'un ECR, dont le montant correspond à un pourcentage de la rémunération annuelle minimale de niveau de l'emploi concerné. Ce montant évolue ensuite selon le temps passé dans l'entreprise/groupe.

Cet ECR progresse, sur la base d'une grille unique, qui fait l'objet de l'annexe E.

En cas de changement d'emploi, le taux de valorisation de l'ancienneté acquise dans l'emploi précédent est maintenu. En revanche, à compter de la date de changement d'emploi, la valorisation de l'ancienneté se calculera sur la base de la RMAN du nouvel emploi concerné.

Les dispositions de l'article 44 de la convention collective s'appliquent pour l'appréciation du temps de présence dans le cadre de l'ECR ancienneté, à l'exception de celles prévues au dernier tiret du *b* de l'article 44.

En effet, pour l'application de l'ancienneté, seuls les contrats successifs conclus dans l'entreprise/groupe, sans interruption à la date d'embauche sont pris en compte. À contrario, l'expérience qui valorise l'expertise professionnelle dans un emploi étant portable, elle s'apprécie en tenant compte des contrats successifs ou non conclus précédemment à la date d'embauche.

### *Dispositions particulières concernant les établissements thermaux*

#### ■ Définition de l'ancienneté propre aux salariés saisonniers

L'ancienneté des salariés est appréciée selon les modalités définies au paragraphe ci-dessus (valorisation). Toutefois, cette définition est adaptée de la manière suivante pour les salariés titulaires d'un contrat de travail saisonnier au sein des établissements thermaux :

L'ancienneté court à compter de la date d'embauche et pendant la période de prise d'effet du contrat saisonnier. Les périodes de suspension non rémunérées du contrat de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté, à l'exception des périodes définies comme telles par le code du travail ou par le présent avenant, soit notamment :

- les absences liées au congé maternité/congé paternité/congé d'adoption ;
- les repos compensateurs ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les congés pour enfant malade ;
- les absences pour événements familiaux ou exceptionnels ;
- les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 15 jours par an (année civile) ;
- les périodes d'absence liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- les absences liées au droit syndical ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé formation.

Dans le cas de contrat saisonnier, l'ancienneté court à compter de la première embauche lorsque les contrats de travail sont successifs. Sont successifs pour la détermination de l'an-

cienneté, tous les contrats conclus avec un même employeur, indépendamment de leur durée, de leur nature, sur une ou plusieurs saisons dès lors qu'il n'y a eu aucune interruption de plus de 2 ans entre deux contrats se suivant chronologiquement.

Une interruption de plus de 2 ans, hormis les cas légaux d'absence ou de report visés, par le présent avenant emporte la perte de l'ancienneté.

### **8.2.3. ECR compétences et ECR activités**

La finalité de ces ECR est de permettre la valorisation financière de la progression dans l'emploi, permettant au salarié de bénéficier d'une rémunération supérieure à la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) de l'emploi concerné.

Ces ECR se décomposent en ECR compétences et en ECR activités. Lorsqu'un ECR activité correspond à un ECR compétence dans son objet ou sa finalité, l'ECR activité est attribué sans possibilité de cumul avec un ECR compétences.

#### **8.2.3.1. Attribution des ECR compétences**

##### *Modalités*

Les ECR compétences ont pour objet de valoriser la progression réelle/effective et/ou une pratique effective plus avancée, par rapport à la tenue du poste initial, matérialisée par :

- l'accomplissement d'actes d'un niveau de technicité supérieure, acquise à la suite d'une formation complémentaire spécialisée (pas nécessairement certifiante mais validée par l'employeur), mise en œuvre dans le cadre du poste occupé et à la demande de l'employeur ;
- une mission/responsabilité complémentaire avec ou sans formation complémentaire, mise en œuvre dans le cadre du poste occupé et à la demande de l'employeur, qui permette, par exemple, une plus grande autonomie, un relationnel accru, ...

Le salarié peut faire la demande à l'employeur de prise en compte d'une mission, responsabilité ou formation spécialisée.

Un guide paritaire développera notamment les missions et responsabilités complémentaires permettant l'attribution d'un ou plusieurs ECR.

##### *Conséquences*

À chaque ECR compétences attribué correspond une rémunération annuelle complémentaire calculée en pourcentage de la RMAN, qui pourra, le cas échéant, être versée mensuellement. Il est possible d'attribuer jusqu'à 3 ECR compétences au maximum pour un même salarié et chaque ECR peut être attribué de manière temporaire, dès lors que la mission ou la responsabilité complémentaire est exercée pour une durée temporaire d'au moins deux mois continus.

##### *Évolution*

Lors de chaque recrutement, les éventuels ECR compétences correspondant aux missions ou responsabilités exercées dans l'emploi sont appréciés sur la base des critères énoncés à l'article 8.2.3.1.

Ensuite, selon les méthodes d'évaluation des emplois en vigueur dans l'entreprise, l'évolution professionnelle du salarié dans l'emploi pourra donner lieu à l'attribution d'un ou plusieurs nouveaux ECR compétences sous réserve que le salarié ne dispose pas déjà de 3 ECR compétences.

Si le salarié ne souhaite plus, avec l'accord de l'employeur, et tout en demeurant sur le même emploi, exercer les missions ou responsabilités correspondant à celles qui lui ont été attribuées à durée indéterminée et ont justifié les ECR compétences, il perd le bénéfice des ECR correspondants.

Lorsque le changement de mission ou de responsabilité est en revanche à l'initiative de l'employeur, le salarié conserve *a minima* la rémunération correspondant aux ECR qui lui ont été attribués, sauf si le salarié se voit confier par l'employeur une mission ou une responsabilité qui lui octroie un nouvel ECR compétence d'un montant au moins équivalent.

En cas de changement d'emploi résultant de la progression de carrière du salarié, il sera procédé à un réexamen de la situation du salarié, qui s'accompagnera du repositionnement du salarié dans le niveau correspondant au nouvel emploi, mais également au maintien de la rémunération annuelle conventionnelle antérieure, si cette dernière, avec ou sans ECR, est supérieure à la rémunération conventionnelle du nouvel emploi. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera d'une indemnité de changement d'emploi, correspondant à la différence de rémunération.

Cette indemnité perdurera jusqu'à ce que l'évolution de la rémunération annuelle conventionnelle du nouvel emploi aboutisse à un montant au moins égal à celui de la rémunération annuelle conventionnelle antérieure.

Ce réexamen pourra donner lieu à l'attribution d'un ou de plusieurs ECR pour déterminer sa nouvelle rémunération.

En cas d'attribution d'un ECR à une date postérieure au changement d'emploi, le montant de l'indemnité de changement d'emploi est réduit de la moitié de la valeur de l'ECR attribué, et ainsi de suite jusqu'à sa disparition.

Toute modification et mise en place d'un ECR donnera lieu à une information écrite au salarié.

### *Rémunération annuelle complémentaire*

Chaque ECR compétences donne lieu à une rémunération annuelle complémentaire. Ce complément de rémunération annuelle correspond à un pourcentage de la rémunération minimale annuelle de niveau définie à l'article 8.1.1.

Le pourcentage de la rémunération minimale annuelle de niveau correspondant aux ECR compétences fait l'objet de l'annexe D du présent avenant.

### **8.2.3.2. Attribution des ECR activités**

#### *Modalités*

Les ECR activités résultent de l'expertise spécifique développée dans l'emploi ou des conditions particulières d'exercice de l'emploi dans un secteur ou un service déterminé.

Les ECR activités peuvent résulter de financements affectés par les pouvoirs publics ou sont prévus par accord de branche qui les qualifie expressément d'ECR activités.

Ils peuvent se cumuler avec les ECR compétences, jusqu'à hauteur de 3 ECR compétences par niveau/emploi.

La liste des ECR activités est définie dans l'annexe D au présent accord.

#### *Conséquences*

L'ECR activités sera versé mensuellement et figurera sur une ligne spécifique du bulletin de paie.

#### *Évolution*

L'ECR activités subsiste tant que le salarié occupe l'emploi pour lequel cet ECR activités lui a été attribué, ainsi que les conditions requises pour en bénéficier.

En cas de changement d'emploi entraînant la suppression de l'ECR activités, ce changement d'emploi s'accompagnera de la perte de cet ECR activités.

#### 8.2.4. Indemnité de spécialisation

Tenant compte de la particularité du métier d'infirmier et des tensions qui pèsent sur les effectifs de ce métier, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un dispositif permettant un gain supplémentaire de rémunération à l'infirmier qui se spécialise au moyen d'une formation réglementée à l'issue de laquelle il a obtenu un diplôme d'État. Il s'agit de reconnaître la spécialisation ainsi acquise.

Ainsi, en cas de spécialisation, il sera procédé au positionnement de l'infirmier en soins généraux dans le niveau correspondant à l'emploi d'infirmier spécialisé, conformément aux dispositions de l'article 8 du présent avenant. Ce positionnement doit garantir une rémunération équivalente à la rémunération annuelle conventionnelle antérieure majorée de 2 %. Si tel n'est pas le cas, une indemnité de spécialisation s'ajoutera à la rémunération annuelle conventionnelle de l'infirmier spécialisé, pour atteindre ce montant.

En cas d'attribution d'un ECR compétences et/ou activité à une date postérieure à la spécialisation, le montant de l'indemnité de spécialisation est réduit de la moitié de la valeur de l'ECR attribué et ainsi de suite jusqu'à sa disparition.

### Article 9 | *Appréciation du respect de la rémunération annuelle conventionnelle*

Le montant de la rémunération annuelle conventionnelle définie à l'article 8 du présent avenant constitue le salaire minimum hiérarchique, au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail.

La structure de la rémunération définie à ce même article 8 ne s'impose pas aux entreprises de la branche, qui peuvent appliquer une autre structure de rémunération pour leurs salariés, en s'assurant néanmoins que le montant de la rémunération effective du salarié soit au moins égal au montant de la rémunération annuelle conventionnelle. Le présent accord de branche garantit ainsi le niveau du salaire minimum hiérarchique (SMH) et non la structure de la rémunération.

#### 9.1. Modalités d'appréciation de la rémunération annuelle conventionnelle

La rémunération annuelle conventionnelle, définie à l'article 8 du présent avenant, pour chacun des 17 niveaux de classification, est définie en euros (€) brut pour une année complète et pour un emploi à temps complet correspondant à la durée légale du travail.

La rémunération annuelle conventionnelle est réduite au prorata du temps de travail sur l'année pour les salariés ayant une période d'emploi inférieure à l'année (CDD, recrutement ou rupture du contrat de travail en cours d'année) ou pour les salariés à temps partiel ou en forfait en jours réduit.

Les absences entraînant une suspension du contrat de travail (totales ou partielles) pendant lesquelles la rémunération mensuelle est maintenue en intégralité seront prises en compte dans l'appréciation du respect de la rémunération annuelle conventionnelle.

Les absences entraînant une suspension du contrat de travail pendant lesquelles la rémunération mensuelle n'est pas maintenue ou n'est que partiellement maintenue entraînent une réduction proportionnelle à la durée de l'absence de la rémunération annuelle conventionnelle.

En cas de changement d'emploi ou de niveau de classification en cours d'année, la rémunération annuelle conventionnelle est calculée au *pro rata temporis* de chaque emploi ou de chaque niveau de classification.

#### 9.2. Assiette de comparaison de la rémunération annuelle conventionnelle

Pour déterminer si la rémunération annuelle conventionnelle est respectée, il est pris en compte l'ensemble des éléments de rémunération constituant le salaire au sens de l'article L. 242-1 de

la sécurité sociale (y compris avantages en nature) versé par l'entreprise quelle que soit leur périodicité de versement, leur nature et leur finalité à l'exception des éléments suivants :

- les remboursements des frais professionnels ;
- les majorations ou primes pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les heures supplémentaires/complémentaires et leurs majorations ;
- les contreparties au temps d'habillage et de déshabillage ;
- les indemnités pour sujétions spéciales telles que définies par la convention collective ;
- les produits de l'intéressement, de la participation, les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale ou des dispositifs d'épargne retraite et les produits financiers du CET ;
- tous les compléments de ressources ne constituant pas du salaire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et comportant des exonérations fiscales et/ou sociales (prime de partage de valeur, prime transport...).

### 9.3. Modalités de comparaison et période de référence

Au plus tard à la fin de l'année civile, l'employeur procède à une comparaison entre la rémunération annuelle conventionnelle (art. 9.1) et la rémunération effectivement perçue par le salarié (art. 9.2) sur une base annuelle.

L'appréciation annuelle permet notamment à l'entreprise de prendre en compte dans la comparaison, des éléments de rémunération dont le versement n'est pas mensuel.

Si le montant de la rémunération annuelle réelle est inférieur au montant de la rémunération annuelle conventionnelle, l'employeur procédera à une régularisation de la différence.

En cas d'embauche ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, la comparaison s'effectue sur une base correspondant à la durée effective du contrat, *pro rata temporis*.

## Article 10 | Conditions d'attribution et de versement de certains éléments de rémunération

Des indemnités de sujétions spéciales sont attribuées dans les conditions prévues par la convention collective. Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités ayant le même objet, versées dans l'entreprise. Dans cette hypothèse, seules les mesures dont le montant est le plus élevé s'appliquent.

### 10.1. Indemnités de sujétion spéciale

Pour les indemnités de sujétion spéciales prévues par la présente convention qui sont calculées sur la base du taux horaire, ce taux horaire résulte de la division par 1 820 heures de la rémunération annuelle conventionnelle de l'emploi occupé.

Les indemnités de sujétions spéciales sont appréciées et versées mensuellement.

Pour les secteurs de la branche sanitaire et médico-social :

- les indemnités pour travail réalisé les dimanches et jours fériés, telles que définies à l'article 82.2 de la convention collective pour le champ sanitaire, et 82.2 *bis* pour le champ médico-social, sont fixés à 33,74 % de la RMAN du niveau 2/1 820 heures, soit, à la date de signature du présent avenant : 4,356 € par heure travaillée ;
- les indemnités pour travail de nuit (art. 82.1) sont fixées à 15 % du taux horaire précité ;
- les indemnités pour astreinte non déplacée (art. 82.3.1) sont fixées au tiers du taux horaire précité et au double du salaire horaire précité pour les astreintes déplacées (82.3.2).

S'agissant du travail de nuit, du travail du dimanche et du travail les jours fériés, les dispositions actuellement en vigueur dans le secteur thermal se poursuivent dans les mêmes conditions, et sont seules applicables.

## 10.2. Appréciation des ECR expérience professionnelle et ancienneté

Les valorisations des ECR expérience professionnelle et ancienneté prévues par la présente convention collective ainsi que les différentes mesures correspondant aux revalorisations salariales définies à l'article 8.1.1, sont appréciées annuellement.

## Titre IV Dispositions finales

### Article 11 | *Commission de suivi*

Il est créé une commission de suivi destinée à faire le bilan d'application de l'avenant de classifications et rémunérations et de proposer, si nécessaire, des adaptations audit avenant.

#### 11.1. Composition

La commission de suivi est composée de 3 représentants par organisation syndicale signataire et d'un nombre de représentants patronaux au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales siégeant dans la commission.

#### 11.2. Réunions

La commission se réunira deux fois par an si nécessaire pendant les deux premières années d'application de l'avenant. La première réunion aura lieu à la suite de la présentation du 1<sup>er</sup> rapport de branche qui suit la première année d'application de l'avenant. À cette date, il sera procédé à un bilan aux fins d'évaluer les conditions dans lesquelles la mise en place de la nouvelle classification a été opérée au sein des entreprises de la branche. Des réunions extraordinaires pourront être organisées à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires.

#### 11.3. Information

La commission bénéficiera lors de ces réunions des indicateurs qui seront intégrés dans le rapport de branche, à savoir :

- nombre de salariés dans chacun des 17 niveaux ;
- nombre de salariés classés dans chacun des statuts professionnels.

### Article 12 | *Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

### Article 13 | *Durée. Dénonciation. Révision*

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

### Article 14 | *Date d'effet*

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les adhérents aux syndicats patronaux signataires du présent avenant.

Son application est subordonnée à la mise en œuvre intégrale des dispositions de l'article 7 et selon le calendrier et les modalités définis dans l'accord de transposition prévu au même article 7.

### Article 15 | *Extension. Dépôt*

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives de la branche.

*Fait à Paris, le 22 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe A Emplois repères et emplois rattachés

Liste des emplois repères et rattachés.

Leurs niveaux correspondants s'établissent selon le tableau ci-dessous :

Niveau	Emploi repère	Emploi rattaché
1	Agent de service thermal	
2	Employé des services hospitaliers (ESH)	ASH
3	Agent de stérilisation	
	Employé des services administratifs ou généraux	Aide-comptable, Commis de cuisine, Employé de maintenance / restauration / de sécurité / des services techniques, Facturier, Hôte d'accueil / standardiste, Lingère / Magasinier / Secrétaire administratif
	Brancardier	Animateur
4	Cuisinier	
5	AES	
6	Secrétaire médical	
7	Aide-soignant	Auxiliaire de puériculture Socio-esthéticien Moniteur éducateur
8	Assistant des services administratifs et généraux	Assistant de direction Assistant qualité Assistant RH
	Technicien spécialisé	Comptable Gestionnaire de lits Technicien informatique / biomédical / TIM Gouvernante
	Préparateur en pharmacie	Diététicien
9	Assistant de service social Référént d'hébergement	
10	IDE	Animateur DEJEPS
11	IBODE / IPDE	Ergothérapeute, Psychomotricien, Manip radio, Moniteur APA, Educateur spécialisé
	Responsable d'unité / IDEC	Ingénieur biomédical, RAQ, ARC, dosimétriste
	Kinésithérapeute	Responsable d'hébergement, RRH, responsable informatique, Chef de gérant cuisinier, Responsable de la sécurité, Responsable hôtellerie et/ou restauration, Responsable pédagogique insertion
12	IPA	Physiothérapeute, Orthophoniste
	IADE	
	Psychologue	
13	Sage-femme	
14	Responsable de services de soins	Responsable de bloc opératoire, Responsable de plateau technique, Sage-femme responsable de service
15	Directeur de soins ou opérationnel	Directeur adjoint, DAF, DRH, DSSI
	Pharmacien	
	Médecin	Médecin DIM, Médecine spécialiste en médecine générale
16	Médecin coordinateur de spécialités	Médecin spécialiste
17	Directeur	



## **Annexe B** Critères de classification conventionnelle et cotation

---

Les critères de classification conventionnelle et le barème de cotation est défini dans le tableau ci-dessous :

1. Niveau d'étude ou expérience équivalente ;
2. Complexité et diversité des compétences à mobiliser ;
3. Responsabilité ;
4. Dimension relationnelle ;
5. Autonomie.

Les attendus professionnels liés à chaque critère de classification conventionnelle sont décrits sur 5, 6 ou 7 niveaux.

*(Voir tableau pages suivantes.)*

Formation / Expérience / Qualification		
<p>Ce critère prend en compte le niveau de formation requis par l'emploi indépendamment de la personne qui occupe celui-ci. Ce niveau implique un degré de connaissance qui peut être acquis par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un diplôme ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;</li> <li>– une expérience professionnelle ou une formation, validée dans le cadre d'une certification.</li> </ul>		
D1	L'emploi peut être exercé dès la fin de la scolarité obligatoire et sans diplôme.	10
D2	L'emploi requiert un diplôme de niveau ministériel 3 – anciennement V (BEP, CAP ou CQP), ou, selon les cas, une formation ou une expérience professionnelle de niveau équivalent.	20
D3	L'emploi requiert un diplôme de niveau ministériel 4 – anciennement IV (Bac, Bac professionnel ou Bac technologique), ou, selon les cas, une formation ou une expérience professionnelle de niveau équivalent.	30
D4	L'emploi requiert un diplôme de niveau ministériel 5 – anciennement III (Bac + 2), ou, selon les cas, une formation ou une expérience professionnelle de niveau équivalent.	40
D5	L'emploi requiert un diplôme de niveau ministériel 6 – anciennement II (Bac + 3 et bac + 4), ou, selon les cas, une formation ou une expérience professionnelle de niveau équivalent.	50
D6	L'emploi requiert un diplôme de niveau ministériel 7 – anciennement I (Bac + 5), ou, selon les cas, une formation ou une expérience professionnelle de niveau équivalent.	60
D7	L'emploi requiert un doctorat.	70
Complexité et diversité des compétences à mobiliser		
<p>Ce critère prend en compte la difficulté et la diversité des tâches ou activités mises en œuvre dans l'emploi ainsi que les différentes technicités nécessaires pour traiter les situations ou les problèmes rencontrés.</p>		
D1	<p>Les tâches sont simples, peu variées et répétitives. Elles sont fondées sur l'application de consignes précises, écrites ou orales.</p> <p>Les difficultés éventuellement rencontrées peuvent trouver des solutions par application des consignes ou pratique du métier.</p>	10
D2	<p>Les tâches, opérations ou actes sont simples mais variés et nécessitent l'application de procédures requérant la maîtrise de plusieurs méthodes et outils.</p> <p>L'examen des difficultés et la recherche des solutions parmi un choix prédéfini font appel à la pratique.</p>	20
D3	<p>Les activités ou actes sont variés et doivent répondre à des exigences de technicité et de conformité. Ils requièrent une qualification ou des compétences diversifiées.</p> <p>Les difficultés peuvent être imprévues et nécessitent l'analyse et l'adaptation des moyens pour y répondre.</p>	30
D4	<p>Les missions ou les actes sont de natures différentes ; ils exigent la maîtrise de plusieurs spécialités et/ou de compétences validées par une ou des formations, complémentaires à celles requises par l'emploi.</p> <p>Les problématiques rencontrées sont complexes, peuvent être nouvelles et nécessitent l'analyse de données internes et externes.</p>	40
D5	<p>Les domaines d'activités ou d'intervention exigent soit la maîtrise de plusieurs spécialités et/ou de compétences complémentaires ou additionnelles, soit une expertise approfondie dans un domaine ou une spécialité.</p> <p>Les problématiques rencontrées sont très complexes ou nouvelles et nécessitent d'anticiper les évolutions susceptibles d'impacter le domaine, la spécialité ou le périmètre d'intervention.</p>	50

## Responsabilité

Ce critère prend en compte la contribution de l'emploi dans la prise en charge des principaux domaines de gestion des établissements :

- la gestion des personnes (responsabilité managériale ou de coordination, gestion des ressources humaines, formation...) ;
- la gestion des moyens matériels nécessaires à l'activité (maintien en état du matériel et des locaux, respect des conditions de travail, de la sécurité des biens et des personnes...) ;
- la gestion des ressources financières (participation à l'optimisation des ressources, élaboration ou gestion de budgets...).

D1	<p>Les responsabilités portent sur la bonne utilisation du matériel mis à disposition, dans le respect des normes d'hygiène, de qualité et des consignes de sécurité.</p> <p>Pour le personnel contribuant aux soins, elles impliquent l'application de procédures ou de gestes visant à assurer l'hygiène des locaux, des matériels ou la manutention des patients.</p>	10
D2	<p>Les responsabilités portent sur la bonne réalisation des activités confiées et la bonne utilisation du matériel mis à disposition, dans le respect des normes d'hygiène, de qualité et de sécurité.</p> <p>Pour le personnel soignant, elles impliquent l'application de procédures ou de gestes de soins visant à préserver l'hygiène et le bien-être des patients.</p> <p>Elles peuvent impliquer la participation occasionnelle à des activités d'organisation ou de coordination du travail de salariés ou de personnes externes, de conduite de projet, de gestion économique de l'établissement.</p>	20
D3	<p>Les responsabilités portent sur la bonne réalisation des activités confiées et la bonne utilisation du matériel mis à disposition, dans des environnements pouvant être complexes, et dans le respect des normes d'hygiène, de qualité et de sécurité.</p> <p>Pour le personnel soignant, elles impliquent la mise en œuvre de techniques de soins contribuant à une bonne prise en charge des patients.</p> <p>Elles peuvent inclure des activités d'organisation ou de coordination du travail de salariés ou de personnes externes, de conduite de projet ou la participation à des activités de gestion économique de l'établissement.</p>	30
D4	<p>Les responsabilités portent sur la bonne coordination des moyens matériels et des ressources humaines pour garantir la qualité du service et atteindre les résultats, dans le respect des orientations fixées par l'établissement. Elles s'inscrivent dans le cadre d'une délégation limitée à un domaine de compétence ou à une unité.</p> <p>Elles peuvent impliquer l'encadrement et l'animation de cette unité et/ou la gestion d'un budget et/ou la sécurité des personnes et des biens correspondants.</p> <p>Pour les personnels soignants et médicaux, elles impliquent la mise en œuvre de techniques spécialisées de soins, la prise en charge autonome des patients dans son domaine de spécialité ou la mise à disposition des moyens nécessaires à cette bonne prise en charge.</p>	40
D5	<p>Les responsabilités portent sur la bonne coordination des moyens matériels et des ressources humaines pour garantir la qualité du service et atteindre les résultats, dans le respect des orientations fixées par l'établissement. Elles s'inscrivent dans le cadre d'une délégation portant sur plusieurs domaines de compétence ou plusieurs services.</p> <p>Elles impliquent l'encadrement et l'animation de plusieurs unités ou, selon leur taille, d'un ou plusieurs services, la responsabilité de la sécurité des personnes et des biens correspondants, voire la gestion d'un budget.</p> <p>Pour les personnels soignants et médicaux, les responsabilités portent sur la coordination de plusieurs intervenants dans la prise en charge des patients, ou la gestion et la coordination de services de soins.</p>	50

D6	<p>Les responsabilités portent sur la définition des orientations d'un établissement et la gestion des moyens nécessaires à leur mise en œuvre. Elles s'inscrivent dans le cadre d'une délégation portant sur un ou plusieurs établissements. Elles impliquent un pouvoir d'encadrement sur le personnel concerné, la responsabilité de la sécurité des personnes, des locaux et des biens ainsi que la responsabilité des résultats financiers de l'établissement.</p> <p>Pour les personnels soignants et médicaux, les responsabilités portent sur la coordination des activités d'un établissement relatives à un domaine de soins.</p>	60
<b>Dimension relationnelle / Communication</b>		
<p><b>Ce critère prend en compte :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement interne ou externe ;</li> <li>– la nature et la fréquence des contacts et relations internes ou externes liés à l'exercice de l'emploi ;</li> <li>– le type de communication qu'impliquent ces relations.</li> </ul>		
D1	<p>Les contacts concernent essentiellement les collègues de l'équipe ou du service, et occasionnellement des interlocuteurs externes.</p> <p>Les échanges sont constitués d'informations simples, données ou reçues. La communication implique l'écoute et le dialogue. L'emploi assure une présence vigilante et bienveillante auprès du patient/résident/curiste et veille à répondre, de manière diligente, à ses demandes, directement ou en alertant ses collègues.</p>	10
D2	<p>Les contacts sont réguliers et proviennent ou sont à destination d'interlocuteurs internes ou externes appartenant à l'environnement proche de l'emploi (collègues, corps médical, patients, famille, visiteurs...).</p> <p>Les échanges sont constitués d'informations courantes variées, données ou reçues. La communication implique l'écoute, le dialogue et l'adaptation du message selon l'interlocuteur. L'emploi adopte, en toutes circonstances, une posture d'écoute active à l'égard du patient/résident/curiste et fait preuve de proximité en prenant en considération sa situation spécifique</p>	20
D3	<p>Les contacts sont fréquents et proviennent ou sont à destination de divers interlocuteurs internes et externes appartenant à l'environnement élargi de l'emploi (collègues, autres services, établissements ou institutions, corps médical, patients, famille, visiteurs...).</p> <p>Les échanges sont constitués d'informations variées et souvent complexes, données ou reçues, et émanant d'interlocuteurs venant d'horizons différents. La communication implique l'écoute, le dialogue et l'adaptation du message et de son expression selon les interlocuteurs concernés. L'emploi apporte un accompagnement ciblé, ajusté aux besoins et à la situation particulière de chaque patient/résident/curiste en instaurant une interaction et une communication claire et efficace.</p>	30
D4	<p>Les contacts conduisent à résoudre ou à affronter des situations complexes concernant des aspects techniques et humains, en lien avec des interlocuteurs internes ou externes appartenant à des environnements variés.</p> <p>Les échanges sont constitués d'informations multiples, données ou reçues, dans des contextes qui nécessitent parfois la recherche d'accords. La communication implique l'écoute, le dialogue et une posture de médiation pour faciliter l'adoption de solutions ou la résolution de conflits. L'emploi fournit à chaque patient/résident/curiste un soutien personnalisé, rendu possible par une écoute attentive et une compréhension fine de ses besoins individualisés.</p>	40

D5	<p>Les contacts, liés aux orientations stratégiques et à la direction de l'établissement, sont essentiellement constitués de négociations sur des dimensions à la fois politiques, techniques et humaines, en lien avec des interlocuteurs internes ou externes appartenant à des domaines professionnels différents.</p> <p>Les échanges sont constitués d'informations complexes et stratégiques. La communication implique l'écoute, le dialogue, l'argumentation et la diplomatie afin d'emporter la conviction des interlocuteurs. L'emploi apporte à chaque patient/résident/curiste des conseils pertinents et personnalisés, ajustés à ses demandes et à sa situation concernant son bien-être et les mesures préventives concernant sa santé en général ou sa guérison.</p>	50
<b>Autonomie</b>		
<p><b>Ce critère prend en compte le degré d'autonomie c'est à dire la latitude d'action accordée par l'organisation dans l'exercice de l'emploi. Cette latitude peut s'apprécier en fonction :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– du type d'instructions reçue ;</li> <li>– du degré d'initiative laissé dans l'organisation et la réalisation du travail, compte tenu des limites propres au métier concerné et des règles définies par l'établissement ;</li> <li>– de la nature et de la fréquence du contrôle exercé.</li> </ul>		
D1	<p>L'emploi est exercé dans le cadre d'instructions prédéfinies, complètes et précises laissant peu de marge d'adaptation des modes opératoires.</p> <p>Le contrôle est fréquent et porte sur les opérations réalisées et sur le respect des consignes.</p>	10
D2	<p>L'emploi est exercé dans le cadre de modes opératoires définis, qui peuvent nécessiter une adaptation des moyens et une certaine liberté dans l'exécution du travail.</p> <p>Le contrôle est régulier et porte sur les activités réalisées et sur les moyens mis en œuvre.</p>	20
D3	<p>L'emploi est exercé dans le cadre d'objectifs définis. Il comporte le choix des moyens et méthodes ainsi qu'une liberté d'action dans l'organisation du travail ou la réalisation des actes.</p> <p>Le contrôle est régulier et porte sur l'atteinte des résultats selon les objectifs définis.</p>	30
D4	<p>L'emploi est exercé dans le cadre d'orientations générales. Il implique la définition d'objectifs et le choix des moyens à mettre en œuvre ainsi qu'une liberté d'action importante dans la réalisation des actes ou l'organisation du travail.</p> <p>Le contrôle est ponctuel et porte sur l'atteinte des résultats par rapport aux critères définis.</p>	40
D5	<p>L'emploi comporte la participation à la définition et/ou à la conduite de la politique et du projet d'un ou plusieurs établissements. Il implique la définition d'objectifs et la détermination des priorités et des moyens nécessaires ainsi qu'une liberté d'actions très importante dans la réalisation des actes ou l'organisation du travail.</p> <p>Le contrôle est de nature variable et porte sur l'atteinte des résultats selon les critères définis.</p>	50

## Annexe C Avenant salarial sanitaire et médico-social

Pour l'application de l'article 8.1, le présent avenant définit la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) correspondant aux 17 niveaux de la grille de classification.

(En euros.)

Niveau	Emploi repère	Rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN)
1	Agent thermal	20 512
2	Employé des services hospitaliers	23 500
3	Agent de stérilisation – Employé de services administratifs et généraux – Brancardier	23 600
4	Animateur – Cuisinier	23 700
5	AES	23 800
6	Secrétaire médicale	23 900
7	Aide-soignant	24 700
8	Assistant des services administratifs ou généraux – Technicien spécialisé – Préparateur en pharmacie	27 143
9	Assistant de service social	27 540
10	IDE	30 000
11	Kinésithérapeute – Responsable d'unité / IDEC – IBODE	33 000
12	Psychologue – IADE – IPA	33 400
13	Sage-femme	33 600
14	Responsable de service de soins	33 700
15	Pharmacien / Médecin – Directeur des soins ou opérationnel	43 558
16	Médecin coordonnateur	45 000
17	Directeur	47 000

Chaque emploi rattaché se voit appliquer la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) de l'emploi repère auquel il se rattache.

## Annexe C ter Avenant salarial spécifique aux établissements thermaux

En application de l'article 8.1, la présente annexe définit la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) propre aux établissements thermaux correspondant aux 17 niveaux de la grille de classification.

(En euros.)

Niveau	Emploi repère	Rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN)
1	Agent thermal	20 512
2	Employé des services hospitaliers (ESH)	21 028
3	Agent de stérilisation – Employé de services administratifs et généraux – Brancardier	21 128
4	Animateur – Cuisinier	21 228
5	AES	21 328
6	Secrétaire médicale	21 428
7	Aide-soignant	22 000
8	Assistant des services administratifs ou généraux – Technicien spécialisé – Préparateur en pharmacie	24 023
9	Assistant de service social	24 420
10	IDE	26 880
11	Kinésithérapeute – Responsable d'unité / IDEC – IBODE	29 880
12	Psychologue – IADE – IPA	30 280
13	Sage-femme	30 480
14	Responsable de service de soins	31 228
15	Pharmacien / Médecin – Directeur des soins ou opérationnel	41 086
16	Médecin coordonnateur	45 000
17	Directeur	44 528

Chaque emploi rattaché se voit appliquer la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) de l'emploi repère auquel il se rattache.

## Annexe D Les ECR

### 1. Les ECR compétences

Le pourcentage d'augmentation d'un ECR compétences s'établit selon le tableau ci-dessous et dans la limite de 3 ECR, soit au maximum 3 % à 13,5 % selon le niveau de l'emploi :

Niveau	Emploi repère	Pourcentage d'augmentation par ECR
1	Agent thermal	1 %
2	Employé des services hospitaliers	2,5 %
3	Agent de stérilisation – Employé de services administratifs et généraux – Brancardier	2,5 %
4	Animateur – Cuisinier	2,5 %
5	AES	3,5 %
6	Secrétaire médicale	2,5 %
7	Aide-soignant	3,5 %
8	Assistant des services administratifs ou généraux – Technicien spécialisé – Préparateur en pharmacie	2,5 %
9	Assistant de service social	2,5 %
10	IDE	4,5 %
11	Kinésithérapeute – Responsable d'unité / IDEC – IBODE	4,5 %
12	Psychologue – IADE – IPA	4,5 %
13	Sage-femme	4,5 %
14	Responsable de service de soins	4,5 %
15	Pharmacien / Médecin – Directeur des soins ou opérationnel	4,5 %
16	Médecin coordonnateur	4,5 %
17	Directeur	4,5 %

Le complément de rémunération annuelle correspond à un pourcentage de la rémunération minimale annuelle de niveau définie à l'article 8.1.1.

Chaque emploi rattaché se voit appliquer le pourcentage d'augmentation de l'ECR compétences de l'emploi repère auquel il se rattache.

### 2. Les ECR activités

Liste des ECR activités :

#### ■ Sanitaire :

- indemnité de risques d'urgence de 129,87 € bruts mensuels ;
- prime d'exercice médical des sages femmes de 386 € bruts mensuels ;



– prime d'exercice en soins critiques de 129 € bruts mensuels.

– ...

■ Médico-social :

– prime ASG (PASA) de 90 € bruts mensuels ;

– prime prévention des risques.

– ...

– ...

– ...

■ Thermalisme :

ECR activités	Conditions d'attribution	Montant en € brut/an pour une année complète
AST	L'ECR est attribué à un agent thermal travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal dont l'action manuelle contribue directement à l'effet thérapeutique du soin	288,00 €
CQP	L'ECR est attribué à un agent thermal travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal dont l'action manuelle contribue directement à l'effet thérapeutique du soin et détenteur du CQP/titre Agent thermal par VAE ou par parcours certifiant	468,00 €
ECR haute qualification	L'ECR est attribué à un agent thermal qui dispense des pratiques thermales complexes dans une relation thérapeutique directe avec le curiste (ex : entéroclyse, douche intestinale, etc.).	1428,00 €

NB : ces primes ne se cumulant pas, seul l'ECR la plus élevée est due sous réserve du respect des conditions d'attribution

– ...

– ...

– ...

## Annexe E ECR expérience professionnelle et ancienneté

### 1. ECR expérience professionnelle

Cet ECR, tel que prévu à l'article 8.2 s'établit selon les barèmes ci-après :

Non paramédicaux

0 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
0 %	0,75 %	1,75 %	3 %	4,75 %	6 %	7 %	7,5 %	8 %

AES et ASD/AP et paramédicaux jusqu'au niveau 7

0 an	1 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
0 %	1,5 %	2,5 %	3,5 %	5 %	7,25 %	8,5 %	9,5 %	10,5 %	11,5 %

IDE, paramédicaux et SF à partir du niveau 8<sup>[1]</sup>

0 an	1 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
0 %	3 %	4 %	5 %	6,5 %	8,75 %	11,5 %	13 %	14 %	15 %

### 2. ECR ancienneté dans l'entreprise/groupe

Cet ECR s'établit selon le barème ci-dessous :

0 an	2 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans	40 ans
0 %	1,5 %	2 %	2,75 %	3,5 %	4,25 %	5 %	5,75 %	6,5 %	7,5 %	8,5 %	10 %

Chaque emploi rattaché se voit appliquer le barème de l'ECR expérience de l'emploi repère auquel il se rattache, conformément au tableau prévu par l'annexe A du présent avenant.

[1] Préparateur en pharmacie, masseur kinésithérapeute, IDE, IBODE/IPDE, IADE, IPA, sage-femme, responsable d'unité de soins, IDEC, responsable de services de soins.

**Accord du 2 juin 2021**

relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021  
(Poitou-Charentes)

NOR : ASET2350431M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**FG FO Construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,99 pour l'ensemble du territoire Poitou-Charentes à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Niort, le 2 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 22 juin 2021**

relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021  
(Franche-Comté)

NOR : ASET2350429M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,15 pour l'ensemble du territoire Franche-Comté à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Besançon, le 22 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 2 juillet 2021**

relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021  
(Corse)

NOR : ASET2350428M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,16 pour l'ensemble du territoire Corse à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Ajaccio, le 2 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 2 juillet 2021**  
relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021  
(Nord-Pas-de-Calais)

NOR : ASET2350430M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,05 pour l'ensemble du territoire Nord-Pas-de-Calais à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Lille, le 2 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3334 | Convention collective départementale

IDCC : 2579 | **MÉTALLURGIE**  
**(Loir-et-Cher)**

### **Accord du 16 mars 2023**

relatif à la rémunération annuelle garantie  
et à la rémunération minimale hiérarchique

NOR : ASET2350446M

IDCC : 2579

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

**UIMM Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie RAG, d'autre part, la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques RMH servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1991.

## **I. La rémunération annuelle garantie (RAG)**

### **Article 1<sup>er</sup> | Définition et bénéficiaires**

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

La situation desdits salariés étant traitée par accord national de la métallurgie en vigueur relatif à la formation professionnelle.

## **Article 2 | Référence horaire et abattement**

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures/mois ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

## **Article 3 | Adaptation à l'horaire de l'entreprise**

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures, il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour recours régulier à l'activité partielle dans le cadre des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

## **Article 4 | Formule de calcul**

La rémunération annuelle garantie sera applicable *pro rata temporis* aux salariés ne comptant pas un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times \frac{\text{Durée en jours calendaires}}{365 \text{ (Année bissextile comprise)}}$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer *pro rata temporis* la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

## **Article 5 | Sommes à prendre en considération**

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 18 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loiret-Cher ;
- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail visée à l'article 19 de la convention collective précitée ;
- des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

## Article 6 | Modalité de calcul en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc. pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

## Article 7 | Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune *pro rata temporis* en jours calendaires.

## Article 8 | Vérification

- s'agissant de rémunération annuelle minimale la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 9, et en tout état de cause au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la RAG ;
- la vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail. (La rémunération garantie devant être calculée dans ce cas *pro rata temporis* en jours calendaires).

### Vérification semestrielle

- une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

## Article 9 | Montant

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2023 s'établit comme suit :

### RAG. Année 2023 (base 151,67 heures)

Niveau	Échelon		Coefficient	Montant
I	1	O1	140	20 800 €
	2	O2	145	20 900 €
	3	O3	155	21 000 €
II	1	P1	170	21 220 €
	2		180	21 330 €
	3	P2	190	21 955 €
III	1	P3/AM1	215	22 270 €
	2		225	22 550 €
	3	TA1/AM2	240	24 470 €

Niveau	Échelon		Coefficient	Montant
IV	1	TA2/AM3	255	25 205 €
	2	TA3	270	25 970 €
	3	TA4/AM4	285	28 125 €
V	1	AM5	305	28 745 €
	2	AM6	335	31 570 €
	3	AM7	365	34 280 €
	Accord national 25 janvier 1990		395	37 125 €

Les salariés mensuels au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer la RAG du coefficient 145.

## II. Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

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

La valeur du point est fixée : à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 à 6,18 euros pour un horaire de 35 heures par semaine.

### Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixée : à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 à 8,51 euros.

## III. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national en vigueur relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 29 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loiret-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

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

## Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail à Paris en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Blois, le 16 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations minimales hiérarchiques

Base : 151,67 heures.  
Valeur du point : 6,18 €.  
Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2023.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf ateliers)	Agents de maîtrise d'ateliers (Accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	Ouvriers (Accord national du 30 janvier 1980) + 5 %
I	1	140	865			O1 908
	2	145	896			O2 941
	3	155	958			O3 1 006
II	1	170	1 051			P1 1 103
	2	180	1 112			
	3	190	1 174			P2 1 233
III	1	215	1 329	AM1 1 329	1 422	P3 1 395
	2	225	1 391			
	3	240	1 483	AM2 1 483	1 587	TA1 1 557
IV	1	255	1 576	AM3 1 576	1 686	TA2 1 655
	2	270	1 669			TA3 1 752
	3	285	1 761	AM4 1 761	1 885	TA4 1 849



Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf ateliers)		Agents de maîtrise d'ateliers (Accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	Ouvriers (Accord national du 30 janvier 1980) + 5 %
V	1	305	1 885	AM5	1 885	2 017	
	2	335	2 070	AM6	2 070	2 215	
	3	365	2 256	AM7	2 256	2 414	
	3	395	2 441	AM7	2 441	2 612	

Barème des primes mensuels d'anciennetés

Administratifs techniciens agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2023.

Valeur du point : 6,18 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140	865	25,95	34,60	43,25	51,90	60,55	69,20	77,85	86,50	95,15	103,80	112,45	121,10	129,75
	2	145	896	26,88	35,84	44,80	53,76	62,72	71,68	80,64	89,60	98,56	107,52	116,48	125,44	134,40
	3	155	958	28,74	38,32	47,90	57,48	67,06	76,64	86,22	95,80	105,38	114,96	124,54	134,12	143,70
II	1	170	1 051	31,53	42,04	52,55	63,06	73,57	84,08	94,59	105,10	115,61	126,12	136,63	147,14	157,65
	2	180	1 112	33,36	44,48	55,60	66,72	77,84	88,96	100,08	111,20	122,32	133,44	144,56	155,68	166,80
	3	190	1 174	35,22	46,96	58,70	70,44	82,18	93,92	105,66	117,40	129,14	140,88	152,62	164,36	176,10

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
III	1	215	1 329	39,87	53,16	66,45	79,74	93,03	106,32	119,61	132,90	146,19	159,48	172,77	186,06	199,35
	2	225	1 391	41,73	55,64	69,55	83,46	97,37	111,28	125,19	139,10	153,01	166,92	180,83	194,74	208,65
	3	240	1 483	44,49	59,32	74,15	88,98	103,81	118,64	133,47	148,30	163,13	177,96	192,79	207,62	222,45
IV	1	255	1 576	47,28	63,04	78,80	94,56	110,32	126,08	141,84	157,60	173,36	189,12	204,88	220,64	236,40
	2	270	1 669	50,07	66,76	83,45	100,14	116,83	133,52	150,21	166,90	183,59	200,28	216,97	233,66	250,35
	3	285	1 761	52,83	70,44	88,05	105,66	123,27	140,88	158,49	176,10	193,71	211,32	228,93	246,54	264,15
V	1	305	1 885	56,55	75,40	94,25	113,10	131,95	150,80	169,65	188,50	207,35	226,20	245,05	263,90	282,75
	2	335	2 070	62,10	82,80	103,50	124,20	144,90	165,60	186,30	207,00	227,70	248,40	269,10	289,80	310,50
	3	365	2 256	67,68	90,24	112,80	135,36	157,92	180,48	203,04	225,60	248,16	270,72	293,28	315,84	338,40
	3	395	2 441	73,23	97,64	122,05	146,46	170,87	195,28	219,69	244,10	268,51	292,92	317,33	341,74	366,15

(Voir page suivante.)

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Ouvriers

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2023.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 6,18 € + 5 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	O1 1	140	908	2724	36,32	45,40	54,48	63,56	72,64	81,72	90,80	99,88	108,96	118,04	127,12	136,20
	O2 2	145	941	28,23	37,64	47,05	56,46	65,87	75,28	84,69	94,10	103,51	112,92	122,33	131,74	141,15
	O3 3	155	1 006	30,18	40,24	50,30	60,36	70,42	80,48	90,54	100,60	110,66	120,72	130,78	140,84	150,90
II	P1 1	170	1 103	33,09	44,12	55,15	66,18	77,21	88,24	99,27	110,30	121,33	132,36	143,39	154,42	165,45
	P2 3	190	1 233	36,99	49,32	61,65	73,98	86,31	98,64	110,97	123,30	135,63	147,96	160,29	172,62	184,95
III	P3 1	215	1 395	41,85	55,80	69,75	83,70	97,65	111,60	125,55	139,50	153,45	167,40	181,35	195,30	209,25
	TA1 3	240	1 557	46,71	62,28	77,85	93,42	108,99	124,56	140,13	155,70	171,27	186,84	202,41	217,98	233,55
IV	TA2 1	255	1 655	49,65	66,20	82,75	99,30	115,85	132,40	148,95	165,50	182,05	198,60	215,15	231,70	248,25
	TA3 2	270	1 752	52,56	70,08	87,60	105,12	122,64	140,16	157,68	175,20	192,72	210,24	227,76	245,28	262,80
	TA4 3	285	1 849	55,47	73,96	92,45	110,94	129,43	147,92	166,41	184,90	203,39	221,88	240,37	258,86	277,35

Barème des primes mensuelles d’ancienneté

Agents de maîtrise d’atelier

Date d’application : 1<sup>er</sup> mars 2023.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 6,18 € + 7 %, conformément aux dispositions de l’accord national du 30 janvier 1980.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
III	AM1 1	215	1 422	42,66	56,88	71,10	85,32	99,54	113,76	127,98	142,20	156,42	170,64	184,86	199,08	213,30
	AM2 3	240	1 587	47,61	63,48	79,35	95,22	111,09	126,96	142,83	158,70	174,57	190,44	206,31	222,18	238,05
IV	AM3 1	255	1 686	50,58	67,44	84,30	101,16	118,02	134,88	151,74	168,60	185,46	202,32	219,18	236,04	252,90
	AM4 3	285	1 885	56,55	75,40	94,25	113,10	131,95	150,80	169,65	188,50	207,35	226,20	245,05	263,90	282,75
V	AM5 1	305	2 017	60,51	80,68	100,85	121,02	141,19	161,36	181,53	201,70	221,87	242,04	262,21	282,38	302,55
	AM6 2	335	2 215	66,45	88,60	110,75	132,90	155,05	177,20	199,35	221,50	243,65	265,80	287,95	310,10	332,25
	AM7 3	365	2 414	72,42	96,56	120,70	144,84	168,98	193,12	217,26	241,40	265,54	289,68	313,82	337,96	362,10
	AM7 3	395	2 612	78,36	104,48	130,60	156,72	182,84	208,96	235,08	261,20	287,32	313,44	339,56	365,68	391,80

**Accord du 8 décembre 2022**

relatif aux salaires minima hiérarchiques (Pays de la Loire)

NOR : ASET2350449M

IDCC : 2614

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

**FRTTP Pays de la Loire ;**

**CNATPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

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

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

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

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

(En euros.)

Niveau	A	B	C	D	E	F	G	H
Salaires minima hiérarchiques Année 2023 Base 35 heures	22 051	22 864	24 539	27 178	29 775	33 026	36 934	39 739

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

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2023 sont les suivants :

■ Niveau F : 37 980 € – Niveau G : 42 474 € – Niveau H : 45 700 €.

## Article 3

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

## Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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

## Article 7

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

*Fait à Nantes, le 8 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 1 du 1<sup>er</sup> décembre 2022**

à l'avenant n° 53/2022 du 8 juillet 2022  
relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2350444M

IDCC : 2941

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

**FNAAFP CSF ;**

**UNADMR ;**

**USB ;**

**UNA ;**

**ADEDOM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT,**

d'autre part,

**Préambule**

La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile a signé le 8 juillet 2022 l'avenant n° 53/2022 visant à éclairer les modalités d'articulation des nouveaux éléments de rémunération résultant des dispositions du titre III de la convention collective relatif à la classification des emplois et au système de rémunération modifiés par l'avenant n° 43/2021 à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 avec le Smic.

Une erreur matérielle concernant la valeur du point ayant été repérée dans le texte de cet avenant, il convenait de la rectifier pour mettre l'avenant en cohérence avec les dispositions de l'avenant n° 52/2022 signé précédemment.

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux de la branche conviennent des dispositions suivantes :

**Article 1<sup>er</sup> | Principes de rémunération conventionnels et Smic**

Au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 12 « Principes de rémunération » de l'avenant n° 53/2022, la mention « 5,50 € » est remplacée par « 5,62 € ».

## **Article 2 | Autres dispositions**

Toutes les autres dispositions de l'avenant n° 53/2022 restent inchangées.

## **Article 3 | Date d'entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à la même date et pour la même durée que l'avenant n° 53/2022 qu'il vient rectifier.

## **Article 4 | Agrément**

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des solidarités et de la santé.

## **Article 5 | Extension**

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

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

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : **2992** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Indre-et-Loire)**

**Accord du 28 février 2023**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point

NOR : ASET2350418M

IDCC : 2992

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

**UIMM Loiret-Touraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO Métallurgie Indre-et-Loire ;**

**CFE-CGC Indre-et-Loire ;**

**CFDT Indre-et-Loire ;**

**CGT Indre-et-Loire,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Compte tenu de l'évolution des données économiques les partenaires sociaux ont convenu de signer un nouvel accord fixant la valeur du point.

Il s'inscrit dans le cadre des négociations prévues à l'article 40 des « Dispositions applicables aux "Mensuels" » de la convention précitée, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

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

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

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

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire.

## **Article 2 | Barème des primes d'ancienneté**

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 40 des « Dispositions applicables aux "Mensuels" » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire et sur laquelle sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective, est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures à 5,72 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

## **Article 3 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et à pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022.

## **Article 4 | Entrée en vigueur**

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

## **Article 5 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord**

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par l'article 40 des « Dispositions applicables aux "Mensuels" » de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-et-Loire, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

## **Article 6 | Révision**

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

Les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à examiner à nouveau la valeur du point le 4 juillet 2023.

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

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

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'Union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

## **Article 7 | Formalités**

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

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Tours.

## **Article 8 | Extension**

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Tours, le 28 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**AGENTS DE DIRECTION**  
**(18 septembre 2018)**

**Protocole d'accord du 10 mars 2023**

relatif au versement d'une indemnité de maniement de fonds  
au profit des directeurs comptables et financiers et des fondés de pouvoir

NOR : ASET2350437M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEC-FO ;**

**SNPDOS CFDT ;**

**SNADEOS CFTC ;**

**SNPDOSS CFE-CGC ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023, dans le cadre de l'exercice de leur fonction, les directeurs comptables et financiers et les fondés de pouvoir des organismes de sécurité sociale engageaient leur responsabilité personnelle et pécuniaire. À cet effet, ils recevaient une indemnité de responsabilité prévue d'une part, par l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe à la convention collective des agents de direction et agents comptables et d'autre part, par l'article 2 de l'avenant du 2 avril 1981 relatif au fondé de pouvoir de l'agent comptable. Conformément aux articles précités, l'indemnité devait permettre aux intéressés de couvrir leur cotisation à la société de cautionnement mutuel, ainsi que la prise de leur contrat d'assurance et, en outre, de se constituer propre assureur pour tout ou partie des débets non couverts par l'assurance.

L'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics supprime la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics (RPP) au profit d'un régime de responsabilité unifiée des gestionnaires publics, ordonnateurs et comptables. Conformément à son article 29, cette réforme entre en vigueur

le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 supprime les dispositions relatives aux différents régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire, précise les modalités du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics et adapte les procédures dans le cadre de ce changement de régime de responsabilité.

De fait, à compter de cette date, les directeurs comptables et financiers et leurs fondés de pouvoir ne sont plus astreints à la constitution d'un cautionnement ou à la souscription d'un contrat d'assurance et par voie de conséquence, les dispositions concernant le versement de l'indemnité de responsabilité pécuniaire attribuée aux directeurs comptables et financiers et aux fondés de pouvoir des organismes de sécurité sociale sont caduques.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent du versement d'une indemnité de manquement de fonds, permettant de prendre en considération leur responsabilité et sujétion dans le cadre du manquement des fonds prévu par le premier alinéa de l'article D. 122-2 du code de la sécurité sociale.

À cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup> | Bénéficiaires de l'indemnité**

Les directeurs comptables et financiers reçoivent une indemnité de manquement des fonds calculée en fonction des dépenses et recettes annuelles des organismes, suivant le barème visé à l'article 3.1.

Chaque agent de direction, fondé de pouvoir du directeur comptable et financier reçoit une indemnité suivant les dispositions visées à l'article 3.2.

### **Article 2 | Objet de l'indemnité**

L'indemnité de manquement de fonds doit permettre aux intéressés de prendre en compte les sujétions particulières liées au manquement des fonds prévu par l'alinéa 1 de l'article D. 122-2 du code de la sécurité sociale. Les actes constitutifs du manquement sont le recouvrement, les recettes, le paiement des dépenses, les mouvements de fonds et valeurs, la conservation des fonds et valeurs de l'organisme de sécurité sociale.

### **Article 3 | Montant et versement de l'indemnité de manquement de fonds**

#### **Article 3.1 | Montant de l'indemnité mensuelle des directeurs comptables et financiers**

L'indemnité est versée au directeur comptable et financier, conformément au barème ci-dessous :

Dépenses annuelles (En millions d'euros)	Indemnités mensuelles (En euros bruts)
Moins de 8,5	176
De 8,5 à 25,0	199
De 25,0 à 48,7	221
De 48,7 à 81,9	243
De 81,9 à 246,2	256
De 246,2 à 491,1	299
De 491,1 à 822,9	336
De 822,9 à 1 237,9	411
De 1 237,9 à 1 657,3	481
Plus de 1 657,3	550

Recettes annuelles (En millions d'euros)	Indemnités mensuelles (En euros bruts)
Moins de 38,6	176
De 38,6 à 79,4	199
De 79,4 à 395,0	250
De 395,0 à 1 561,2	292
De 1 561,2 à 3 781,8	336
De 3 781,8 à 8 048,8	411
De 8 048,8 à 11 875,9	481
De 11 875,9 à 16 162,3	518
Plus de 16 162,3	550

Le directeur comptable et financier exerçant les mêmes fonctions dans plusieurs organismes perçoit l'indemnité immédiatement supérieure, dans le barème ci-dessus, à la plus élevée des indemnités correspondant au chiffre des dépenses ou des recettes annuelles de chacun des organismes dans lesquels il exerce ses fonctions.

### Article 3.2 | *Montant de l'indemnité mensuelle des fondés de pouvoir*

Les agents de direction, fondés de pouvoir du directeur comptable et financier reçoivent une indemnité de maniement de fonds égale à la moitié de celle perçue par le directeur comptable et financier.

Dans le cas où le directeur comptable et financier exerce ses fonctions dans plusieurs organismes, le fondé de pouvoir de chaque organisme perçoit la moitié de l'indemnité qu'aurait dû percevoir le directeur comptable et financier s'il avait exercé uniquement ses fonctions dans l'organisme correspondant.

Le fondé de pouvoir exerçant les mêmes fonctions dans plusieurs organismes perçoit la moitié de l'indemnité immédiatement supérieure, dans le barème prévu pour les directeurs comptables et financiers, à la plus élevée des indemnités correspondant au chiffre des dépenses ou des recettes annuelles de chacun des organismes dans lesquels il exerce ses fonctions.

### Article 4 | *Modalités de calcul de l'indemnité de maniement de fonds*

L'indemnité est calculée en fonction des résultats de l'année civile écoulée, suivant la clôture des comptes, après l'arrêt des écritures.

Les sommes à considérer pour l'application du barème consistent :

- pour les organismes qui servent les prestations, en la totalité des dépenses effectives de toute nature ;
- pour les organismes qui recouvrent les cotisations, en la totalité des recettes effectives de toute nature.

L'indemnité est versée mensuellement, elle est exclue de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus conventionnellement et ne bénéficie pas de la majoration prévue à l'article 2 du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif au personnel des organismes de sécurité sociale des départements d'outre-mer.

Les absences temporaires ne nécessitant pas de remplacement, comportant ou non le maintien du salaire, sont sans incidences sur le montant de l'indemnité qui est alors due dans son intégralité.

## Article 5 | *Dispositions diverses*

L'annexe à la convention collective des agents de direction et agents comptables relative à l'attribution d'une indemnité de responsabilité aux agents comptables est abrogée.

Les dispositions prévues au présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2023, avec effet rétroactif sur le versement mensuel de l'indemnité de maniement de fonds.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à l'issue d'une période de 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'établir un bilan de son application et évaluer l'opportunité de réviser ses paramètres.

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

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

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

*Fait à Montreuil, le 10 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230150-000423

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---