



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*

2023-16

22 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° 2023-16 du 22 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° 2023-16.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-16 du 22 avril 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant n° 79 du 24 mars 2023 relatif à la modification de la convention collective	5
IDCC 714 Métallurgie (Moselle) : protocole d'accord du 10 mars 2023 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties (RAEG), au barème des ressources garanties (BRG), à la prime de vacances et à l'indemnité journalière de petit déplacement.....	11
IDCC 1671 Maisons d'étudiants : avenant n° 70 du 1 ^{er} décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires	15
IDCC 1880 Ameublement-négoce : accord du 2 février 2023 relatif au contrôle pédagogique des formations.....	18
IDCC 1880 Ameublement-négoce : avenant n° 2 du 2 février 2023 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	20
IDCC 1982 Médico-techniques. Négoce-prestations-service : accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques (articles 13 et 14 de la convention collective)...	22
IDCC 1982 Médico-techniques. Négoce-prestations-service : avenant n° 1 du 9 mars 2023 à l'accord du 11 décembre 2019 relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation « Pro-A ».....	26
IDCC 2120 Banque : accord du 16 mars 2023 relatif à la modification de l'annexe V « Métiers-repères » de la convention collective.....	34
IDCC 2120 Banque : accord du 31 mars 2023 relatif aux salaires	40
IDCC 2120 Banque : avenant du 16 mars 2023 à l'accord du 21 juillet 2022 relatif à la réévaluation des salaires minima inférieurs au Smic	44
IDCC 2148 Télécommunications : avenant du 31 mars 2023 à l'accord du 24 juin 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement	46
IDCC 2344 Sidérurgie : avenant du 14 mars 2023 relatif au barème annuel garanti (BAG) et à la prime de vacances pour l'année 2023	57
IDCC 2344 Sidérurgie : avenant du 14 mars 2023 à l'accord du 23 septembre 2022 portant révision-extinction des dispositions conventionnelles sectorielles	60

Accord(s) professionnel(s)

Caisse d'épargne : avenant n° 7 du 16 février 2023 à l'accord du 24 novembre 2005 relatif aux frais de soins de santé	62
---	----

Brochure n° 3122 | Convention collective nationale

IDCC : 454 | **REMONTÉES MÉCANIQUES ET DOMAINES SKIABLES**

Avenant n° 79 du 24 mars 2023
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2350453M

IDCC : 454

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

Domaines skiables,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du dialogue social de branche, les partenaires sociaux signataires sont convenus de deux points d'amélioration à apporter dans la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables :

- le premier traite de la mise en place d'une CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) dans toutes les entreprises de la profession de plus de 50 salariés dotées d'un CSE ;
- le second, du regroupement et de la temporalité des entretiens, tant pour les permanents que pour les saisonniers.

Dans le domaine de la santé et sécurité au travail, les partenaires sociaux sont conscients de l'importance des sujets liés à la santé et à la sécurité au travail. Aussi, considèrent-ils que la mise en place de CSSCT est de nature à favoriser le dialogue social dans les entreprises sur ces sujets.

Concernant les entretiens, le constat a été fait que les entretiens réalisés dans les entreprises de la profession pouvaient être multiples (entretien d'évaluation ; entretien de fin de saison ; entretien de positionnement ; entretien professionnel). Leur périodicité pouvait être différente et leur mise en œuvre parfois complexe. Ce qui ne permettait pas de valoriser suffisamment ce moment d'échange privilégié, car la multiplicité conduisait à un traitement mécanique et à la perte de sens.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2 | *Objet*

Le présent avenant vient modifier et compléter la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables signée le 30 septembre 2021.

Article 3 | *CSSCT*

Le dernier tiret de l'article 6.2 est ainsi modifié :

« Article 6.2 | *Hygiène et sécurité*

- le CSE porte les questions relatives à la santé et la sécurité au travail directement ou, pour les entreprises qui en sont dotées, via la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). »

La rédaction de l'article 6.6 est ainsi modifiée :

« Article 6.6 | *Conditions de travail et sécurité du personnel*

Une CSSCT sera obligatoirement mise en place conformément aux dispositions légales dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un CSE. Les partenaires sociaux recommandent, en particulier, les mesures qui suivent :

- prévoir au moins une réunion de la CSSCT dans la phase de lancement de la saison d'hiver et une pendant la saison d'hiver ;
- lors de la réunion qui se déroulera pendant la saison d'hiver, les entreprises examineront le rapport et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Lors de la réunion de lancement de début de saison, les CSSCT prendront soin d'examiner l'état d'avancement de ce programme au regard des objectifs prévus notamment en ce qui concerne les formations à la sécurité ;
- donner le temps nécessaire aux membres de la CSSCT pour exercer leur mandat. Sur invitation de l'employeur, les délégués syndicaux pourront participer à cette instance avec voix consultative.

Les entreprises de moins de 50 salariés disposant d'un CSE, sont également incitées à mettre en place une CSSCT. »

Article 4 | *Temporalité et organisation des entretiens*

Le 5^e paragraphe de l'article 3.24.1-5-1 est ainsi modifié :

« Article 3.24.1-5-1 | *Expérience*

Si l'autonomie au poste n'est pas atteinte après 2 saisons d'hiver ou 2 saisons d'été, un entretien intermédiaire de positionnement devra alors impérativement en analyser les raisons. Le cas échéant, l'employeur mettra en œuvre toute mesure organisationnelle ou prendra toute disposition en termes de formation pour que le niveau d'autonomie du salarié corresponde réellement aux besoins du poste. »

L'article 3.24.1-6 est ainsi modifié :

« Article 3.24.1-6 | *Positionnement des salariés par rapport aux variables de dimensionnement*

Le positionnement par rapport aux variables de dimensionnement doit être effectué dans le cadre d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise.

Les modalités de l'entretien sont détaillées à l'article 5.8. »

Le 5^e point du 1^{er} tiret de l'article 3.25.1-3 est ainsi modifié :

« **Article 3.25.1-3 | Promotion professionnelle**

■ Éléments de diagnostic :

- lors des entretiens, les saisonniers ne saisissent pas toujours l'opportunité d'exprimer des souhaits d'évolution et de développement des polyvalences. »

Les 2^e et 3^e tirets de l'article 3.25.1-5 sont ainsi modifiés :

« **Article 3.25.1-5 | Classification**

■ Exemples d'objectifs de progression :

- former l'ensemble des personnels réalisant les entretiens ;
- étudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par catégorie socioprofessionnelle et par filière métier ;
- favoriser l'accès aux examens professionnels.

■ Exemples d'actions :

- mettre en place des sessions de formation pour les personnels d'encadrement sur les techniques de l'entretien, sa structuration et les différents thèmes à aborder.
- analyser les évolutions professionnelles :
 - analyser les écarts de positionnement en NR, par famille de métiers (tout en faisant bien le distinguo entre positionnement et rémunération) ;
 - s'il y a lieu, identifier les actions correctrices nécessaires en cas d'écarts non justifiés entre les femmes et les hommes ;
- lorsque cela correspond aux besoins de l'entreprise, permettre l'accès aux examens de la profession sans distinction :
 - assurer la préparation aux examens ;
 - veiller à la mise à disposition de membres de jury et de présidents de session ;
 - proposer des évolutions de carrières équivalentes aux femmes et aux hommes. »

Le 1^{er} tiret de l'article 3.25.1-9 est ainsi modifié :

« **Article 3.25.1-9 | Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle**

■ Exemples d'actions :

- favoriser la prise en considération de l'importance d'une bonne articulation des temps :
 - inciter les managers à ce qu'ils puissent tenir compte de la charge de travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
 - prévoir un temps d'échange lors de l'entretien pour sonder les salariés sur leurs besoins d'aménagement et, le cas échéant, pour prendre en compte ces questions d'articulation des temps, pendant la saison, mais aussi entre les saisons ; »

L'article 5.8 est ainsi modifié :

« **Article 5.8 | Entretiens**

Les entretiens auront lieu obligatoirement tous les 2 ans pour un permanent ; et toutes les 4 saisons pour un saisonnier ou plus tôt lorsqu'il change de compétence, de poste ou s'il en fait la demande.

L'employeur s'assurera que chaque personne réalisant ces entretiens est dûment formée. La formation correspondante portera, *a minima*, sur la technique de l'évaluation

et la connaissance des dispositions relatives aux classifications conventionnelles des emplois.

Selon l'organisation des entreprises, ils pourront être conduits par une même personne ou, potentiellement, par deux personnes différentes selon les thématiques à aborder.

Un modèle de support sera proposé aux entreprises, car la trame de ces entretiens (notamment positionnement et professionnel) doit respecter un certain nombre de thématiques et faire l'objet d'une traçabilité structurée. Ce support facilitera l'organisation des services qui le souhaitent, sans qu'il ait un caractère obligatoire, notamment si l'entreprise dispose d'une autre organisation.

Les entreprises sont invitées à proposer le support au salarié afin qu'il puisse avoir connaissance de son architecture et préparer son (ses) entretien(s) en amont.

Ces entretiens doivent avoir lieu pendant le temps de travail. Ils doivent faire l'objet d'un compte-rendu écrit signé, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie est remise au salarié.

■ Pour les permanents :

Un entretien individuel tous les 2 ans (années civiles) correspondant au contenu de l'entretien professionnel et de l'entretien de positionnement portant sur 2 axes (et pouvant le cas échéant être élargi à d'autres thématiques) :

- le positionnement : correspondant aux obligations conventionnelles relatives aux classifications.

Le cas échéant, l'évaluation de la performance individuelle par rapport au poste, niveau d'atteinte des objectifs et fixation des objectifs pour la période à venir.

Pour les cadres, cet entretien devrait également faire le point sur la charge de travail et le temps de travail ;

- l'entretien professionnel : le point sur le parcours, la projection de carrière, les attentes en termes de formation, la mobilité, correspondant aux obligations légales de l'entretien professionnel.

En année 6, l'entretien doit faire un bilan des 6 années écoulées pour ce qui concerne les sujets de l'entretien professionnel. Un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié doit être établi à cette occasion.

■ Pour les saisonniers :

Un entretien individuel tous les 4 ans (années civiles) correspondant au contenu de l'entretien professionnel et de l'entretien de positionnement portant sur 2 axes (et pouvant le cas échéant être élargi à d'autres thématiques) :

- le positionnement : correspondant aux obligations conventionnelles relatives aux classifications.

Le cas échéant, l'évaluation de l'adéquation au poste de travail, point sur les attentes d'évolution ;

- l'entretien professionnel : le point sur le parcours, la projection de carrière, les attentes en termes de formation, la mobilité, correspondant aux obligations de l'entretien professionnel.

Tous les 12 ans (ou chaque fois que le salarié aura cumulé 6 ans d'ancienneté si cet évènement avait lieu avant), l'entretien doit faire un bilan des années écoulées depuis le dernier entretien bilan, pour ce qui concerne les sujets de l'entretien professionnel. Un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié doit être établi à cette occasion.

■ Concernant l'entretien de positionnement :

Les variables de dimensionnement et leurs niveaux seront appliqués, dans les entreprises de la branche, sur la base des exemples qui sont donnés, pour une bonne compréhension et sans prétention d'exhaustivité, dans le guide méthodologique correspondant. Les accords d'entreprise sur les variables et leur graduation peuvent définir des critères plus favorables.

En cas de différend entre le salarié et l'évaluateur quant au positionnement, un nouvel entretien pourra alors avoir lieu à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties. Il sera toujours mené par le niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial (*N + 1 a minima*), mais, pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister s'il le désire, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par une personne de son choix inscrite sur la liste des conseillers du salarié dressé par le préfet du département, ou un membre de la Commission mixte paritaire.

Le positionnement réalisé est retranscrit dans la fiche d'évaluation (voir article 3.24.1-7). Celle-ci est signée, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie en est remise au salarié.

■ Concernant l'entretien professionnel :

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel. Il doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

L'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise, s'entretient avec le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Des propositions en matière de formation professionnelle peuvent être faites à cette occasion. Dans ce cadre, l'employeur doit informer le salarié sur la VAE.

L'entretien professionnel doit obligatoirement être formalisé. L'original est conservé par l'employeur ; une copie est remise au salarié.

Il permet de vérifier que l'employeur a bien réalisé les entretiens professionnels tous les 2 ans pour les permanents et tous les 4 ans pour les saisonniers (années civiles) et que, sur la période, il a rempli son obligation de maintenir l'employabilité du salarié conformément au cadre légal. »

Article 5 | *Égalité de traitement entre les femmes et les hommes*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 6 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

Article 7 | Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 8 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France.

Article 9 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 10 | Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 24 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 714 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Moselle)

(1^{er} février 1973)

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

Protocole d'accord du 10 mars 2023

relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties (RAEG),
au barème des ressources garanties (BRG), à la prime de vacances
et à l'indemnité journalière de petit déplacement

NOR : ASET2350465M

IDCC : 714

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC métaux Moselle ;

FO métaux Moselle ;

CFE-CGC métallurgie Lorraine ;

CFDT Moselle,

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations sur les montants visés aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle traitant du barème de ressources garanties ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à la rémunération annuelle effective garantie ;
- l'article 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances ;
- l'article 4 de l'annexe II de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à l'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers-monteurs.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

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 2 | Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2023 :

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAEG Base 35 heures
V	3	395	37 923
		365	34 756
		335	32 176
		305	29 055
IV	3	285	27 260
	2	270	25 599
	1	255	24 760
III	3	240	23 333
	2	225	22 274
	1	215	21 488
II	3	190	21 190
	2	180	21 128
	1	170	21 076
I	3	155	21 025
	2	145	20 974
	1	140	20 922

Article 3 | Barème de ressources garanties (BRG)

3.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 5,20 € à compter du 1^{er} avril 2023. Cette valeur du point permet également de déterminer le montant de la prime de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, prime versée au titre de remboursement de frais professionnels destiné à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par le travail de nuit.

3.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'an-

cienneté. La prise en compte dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 4 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est porté à 705 € en 2023 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours ouvrables.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 23,50 € par jour ouvrable de congé principal.

Article 5 | Petits déplacements des ouvriers-monteurs

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers-monteurs prévue par l'article 4, annexe II de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est maintenue à 10,90 € pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit, est maintenue à 6,93 €.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est maintenue à 0,25 €.

Article 6 | Durée

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

Article 7 | Entrée en vigueur

En application des articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 8 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des prochaines négociations annuelles, de faire un bilan du présent accord.

Article 9 | 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 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 Lorraine 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 10 | Dénonciation

Le présent accord ne peut pas être unilatéralement dénoncé pendant sa durée.

Article 11 | 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 Metz.

Article 12 | Extension

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

Fait à Metz, le 10 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 70 du 1^{er} décembre 2022
relatif aux négociations annuelles obligatoires

NOR : ASET2350462M

IDCC : 1671

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

UNME,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

FERC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux, réunis le 1^{er} décembre 2022 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, se sont entendus pour augmenter la valeur du point conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2023, sans attendre l'extension de l'accord.

La valeur annuelle du point conventionnel actuellement de 60,54 € passe à 62,66 € au 1^{er} janvier 2023 puis à compter du 1^{er} septembre 2023 passera à 63,29 €.

Article 2

En raison de l'évolution du Smic et de ses répercussions sur la grille des coefficients des maisons d'étudiants, les partenaires sociaux décident de modifier la grille des coefficients afin qu'aucune rémunération horaire, calculée à partir de la grille des coefficients, ne soit inférieure au Smic horaire.

La grille des coefficients des salaires est modifiée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2023.

(Voir page suivante.)

Classe	Coefficient
1	333
2	340
3	347
4	356
5	365
6	373
7	381
8	390
9	400
10	410
11	420
12	431
13	459
14	469
15	499
16	529
17	559
18	587
19	627
20	677

Article 3

Lors de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu que le présent avenant modifie l'article 6.8 de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux.

Les dispositions actuelles sont remplacées pour les dispositions suivantes :

- décès du conjoint ou concubin déclaré, enfant : 6 jours ouvrés ;
- décès des parents : 6 jours ouvrés.

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 4

Le présent avenant modifie l'article 6.9 de la convention collective relatif aux congés enfant malade.

Les dispositions actuelles sont remplacées pour les dispositions suivantes :

- extension de l'âge à 16 ans ;
- extension du nombre de jours à 5 jours (ou 10 demi-journées).

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 5

Le présent avenant concerne indistinctement toutes les entreprises que couvre la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés.

Cet avenant sera déposé selon les dispositions légales auprès de la direction générale du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 2 février 2023
relatif au contrôle pédagogique des formations

NOR : ASET2350458M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des dispositions du référentiel national défini à l'article L. 6316-3 du code du travail, le présent accord définit les conditions d'indemnisation des représentants désignés au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans leur mission de contrôle pédagogique des organismes de formation agréés par la CPNEFP à délivrer les formations de branche conduisant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou à une certification.

Article 1^{er} | Désignation et visite : modalités

Au regard de son audit qualité, la CPNEFP pourra décider de l'organisation d'une visite sur place de contrôle pédagogique d'un organisme de formation agréé par la branche ayant déjà mis en place des sessions de formations. Cette mission sera assurée par le président et le vice-président de la CPNEFP, ou un autre membre de la CPNEFP à laquelle ces derniers auront conjointement donné délégation.

Article 2 | Prise en charge des frais

Pour quatre visites annuelles décidées par la CPNEFP, le temps passé à l'exercice de cette mission est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités définies par les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.

La gestion de ces dépenses sera assurée par la fédération patronale et pris en charge par l'association de gestion du paritarisme.

Article 3 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023, date à laquelle il cessera de produire effet.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande d'un représentant d'une organisation représentative dans la branche.

Article 5 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 2 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 2 février 2023

à l'accord du 2 octobre 2019
relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2350457M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dispositif puisse perdurer de manière efficace, sur recommandations de la CPNEFP de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de l'actualiser au regard des évolutions d'enregistrement des formations au répertoire national des certifications professionnelles, dans les dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) du 2 octobre 2019.

Article 1^{er} | Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

La liste des certifications figurant à l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) du 2 octobre 2019 telle que modifiée par l'avenant n° 1 du

17 février 2022, est complétée par les 2 formations ci-dessous dans le métier « Vente en magasin » à date d'extension du présent avenant :

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	36141	Titre gestionnaire d'unité commerciale
	36534	Titre responsable de distribution omnicanale

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 4 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 2 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : 1982 | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Accord du 9 mars 2023

relatif aux salaires minima hiérarchiques
(articles 13 et 14 de la convention collective)

NOR : ASET2350460M

IDCC : 1982

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

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CFTC santé sociaux ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord modifie et remplace les articles 13 et 14 de la convention collective.

Préambule

La branche médico-technique est parvenue à la refonte de son système de classification des emplois dont l'accord a été signé le 13 janvier 2022.

L'accord de classification ci-avant mentionné, conditionne par son article 13, son entrée en vigueur à la signature du présent accord prévoyant une grille de salaires minima hiérarchiques correspondants aux nouveaux niveaux de classification.

Ainsi, cet accord relatif aux minima salariaux poursuit plusieurs objectifs :

- permettre l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, conditionnée par la signature du présent accord ;
- permettre à l'ensemble des nouveaux niveaux hiérarchiques de l'accord de classification de voir leur salaire minimum hiérarchique associé positionné ;
- tendre vers plus de linéarité dans la progression des salaires ;
- répondre aux enjeux d'attractivité de la branche.

Par cet accord, les signataires ont souhaité poursuivre la démarche initiée par l'accord de classification et adapter la grille de salaires minima hiérarchiques au contexte de marché de la branche médico-technique pour répondre aux besoins des salariés.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Ils soulignent par ailleurs que les stipulations du présent accord ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Chapitre I^{er} Salaires minima hiérarchiques

Article 1^{er} | Définition du salaire minimum hiérarchique (SMH)

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de fidélité ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les majorations pour heures supplémentaires.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Article 2 | Modalité de contrôle

Le contrôle du respect des minima salariaux se fait de manière mensuelle, sur la base d'une période de référence de 151,67 heures de travail.

Article 3 | Grille de salaires minima hiérarchiques

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés selon la grille ci-dessous.

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Employés	E1	1 760,00 €
	E2	1 780,00 €
	E3	1 800,00 €
	E4	1 830,00 €

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Techniciens et AM	TAM5	1 900,00 €
	TAM6	1 980,00 €
	TAM7	2 100,00 €
	TAM8	2 200,00 €
Cadres	C9	2 450,00 €
	C10	2 650,00 €
	C11	2 970,00 €
	C12	3 250,00 €
	C13	3 600,00 €
	D14	4 000,00 €

Chapitre II Dispositions transitoires

Article 4 | Garantie en matière de salaire

L'application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération du salarié.

Article 5 | Période de transition

Afin de permettre aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux salariés de préparer la mise en place de la nouvelle classification et de la nouvelle grille de salaires minima hiérarchiques, une phase de transition débute le lendemain de la date d'extension. Elle doit permettre aux entreprises de déployer le système, d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel et d'informer les salariés du futur système applicable.

La période de transition se déroulera ainsi à partir du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel* et pour une durée de 24 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre la nouvelle classification et la nouvelle grille de salaires minima hiérarchiques avant le terme de la période de transition.

Chapitre III Dispositions finales

Article 6 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 7 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 du code du travail, le présent accord sera déposé concomitamment au dépôt de l'« accord de classification » par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 8 | Extension

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail. Ils s'engagent, de manière concomitante à solliciter l'extension de l'accord du 13 janvier 2022 modifiant l'article 12 et portant sur la classification des emplois, afin de permettre une extension simultanée des deux accords.

Article 9 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 janvier 2022 au *Journal officiel*. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

L'entrée en vigueur de cet accord conditionne également l'entrée en vigueur de l'« accord de classification ».

Article 10 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification. Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 9 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286 | Convention collective nationale

IDCC : **1982** | **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

Avenant n° 1 du 9 mars 2023

à l'accord du 11 décembre 2019
relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation « Pro-A »

NOR : ASET2350459M

IDCC : 1982

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

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Sur l'interpellation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, les partenaires sociaux prenant acte des besoins exprimés par cette dernière, ont convenu d'actualiser la liste des certifications éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance ainsi que les conditions de mise en œuvre et de prises en charge.

Article 1^{er}

L'article 4 de l'accord est modifié et remplacé comme suit :

« Les partenaires sociaux, au terme de 3 ans de recul, et à la suite de la notification par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche de sa demande d'apporter des modifications à la liste des certifications éligibles comme et aux modalités d'accès à la prise en charge, ont décidé d'actualiser la liste des certifications éligibles au dispositif "Pro-A". »

La demande de la CPNE-FP repose notamment sur :

- les dernières études et des travaux conduits par la branche et les rapports de l’observatoire de l’OPCO tels que présentés en CPNE-FP ;
- les évolutions réglementaires sur la professionnalisation des PSAD/PSDM au sein de leurs activités, qui exigent désormais, pour la délivrance de l’orthopédie de série, la détention du diplôme d’orthopédiste-orthésiste. »

L’annexe à l’accord du 19 décembre est donc remplacée par l’annexe ci-après introduite.

Article 2

Est inséré entre l’article 4 et l’article 5 de l’accord, un nouvel article rédigé comme suit :

« Article 5 | *Organisation de la formation*

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation validés sur le titre professionnel RNCP. »

Article 3

L’article 5 devient l’article 6 et est modifié et remplacé comme suit :

« Article 6 | *Durée des actions de formation*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l’alternance sont mises en œuvre par des actions de formation dites théoriques et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s’étend sur une durée comprise entre six et douze mois, pouvant être allongée jusqu’à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n’ont pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel.

Les partenaires sociaux entendent toutefois étendre cette durée à 24 mois pour les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau fixé à l’article D. 6324-1-1 du code du travail, et dont l’action de formation a pour objet l’obtention d’un diplôme d’État exigible pour l’exercice des missions définies par l’article L. 5232-3 du code de la santé publique et les textes réglementaires afférents (D. 5232-1 et suivant du même code). Les diplômes d’État expressément visés par l’allongement conventionnel de la durée de formation sont :

- le DE d’infirmier qui est exigé pour la réalisation de certaines activités telle que certaines prestations de perfusion à domicile, ou pour l’accompagnement des patients diabétiques sous pompe notamment, relevant des missions telles que visées par l’article L. 5232-3 du code de la santé publique ;
- le DE de diététicien mentionné à l’article L. 4371-2 du code de la santé publique ;
- le DE d’orthésiste-prothésiste exigé pour permettre la délivrance d’orthèse de série conformément à l’article D. 4364-4 du code de la santé publique.

Les parties signataires conviennent également que la durée de la formation peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la Pro-A lorsque :

- les actions de formation ont pour objet de préparer l’obtention d’un diplôme d’État ;
- les actions de formation ont pour objet de préparer l’obtention du titre professionnel technicien d’équipement d’aide à la personne ;

- les actions de formation permettant l’obtention du ou des certificats de qualification professionnelle créés par la branche. »

Article 4

L’article 6 devient l’article 7 et est modifié et remplacé comme suit :

« Article 7 | *Modalités de financement*

L’OPCO des entreprises de proximité, OPCO désigné par la branche, prend en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d’hébergement, ainsi que les frais annexes telles que les dépenses liées à la rémunération et les charges légales et conventionnelles du salarié.

Les signataires demandent à l’OPCO d’adopter, comme en matière de contrat d’apprentissage, un coût à l’heure.

Cette prise en charge sera établie en fonction des capacités financières de l’OPCO des entreprises de proximité prioritairement sur les fonds de l’alternance, et conformément aux règles de péréquation de France compétences. La période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment en articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant, sur proposition de la SPP.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la SPP dédiée à la branche le soin de fixer des priorités de financement et proposer les niveaux de prise en charge des frais pédagogiques, les frais de transport et d’hébergement, ainsi que des frais annexes, au conseil d’administration de l’OPCO des entreprises de proximité lequel entérinera ces propositions en fonction des capacités financières identifiées. À défaut de proposition formulée par la SPP de la branche, les modalités de prise en charge fixées par le conseil d’administration de l’OPCO des entreprises de proximité s’appliqueront. »

Article 5

L’article 7 devient l’article 8 sans aucune autre modification.

Article 6 | *Dispositions diverses*

6.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l’application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent que le contenu du présent avenant 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.

6.2. Durée de l’accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan de cet avenant sera fait régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

6.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d’une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu’aux organisations professionnelles d’employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s’engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu’à la conclusion d’un avenant ou d’un nouvel accord.

6.4. Formalités de dépôt et de publicité

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

6.5. Extension

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application. La demande d'extension sera faite simultanément au dépôt par la partie la plus diligente.

6.6. Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Fait à Paris, le 9 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications éligibles à la Pro-A pour la branche « Négoces et prestations médico-techniques »

Libellé de la certification	Code RNCP/RS
Titre – Administrateur systèmes réseaux	RNCP35093
TP – Agent de commandes (sous le nom de TP – Préparateur de commandes en entrepôt sur France compétences)	RNCP35551
Titre – Agent entretien matériels (sous le nom d’agent d’entretien et de rénovation en propreté sur France compétences)	RNCP34861
Titre – Assistant administratif (sous le nom secrétaire assistant sur France compétences)	RNCP35094
Titre – Assistant commercial	RNCP36205
Titre – Assistant/attaché de direction (sous le nom assistant de direction sur France compétences)	RNCP35621
Bachelor – Administration et gestion des entreprises (sous le nom BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines sur France compétences)	RNCP35376
Bachelor – Business développeur commercial et marketing (sous le nom DI-PLOVIS – Développeur commercial et marketing sur France compétences)	RNCP34891
BTS – Commerce international	RNCP35800
BTS – Gestion de la PME	RNCP32360
BTS – Comptabilité gestion	RNCP35521
BTS – Management commercial opérationnel	RNCP34031
BTS – Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP34030
BTS – Services et prestations en secteur sanitaire et social (SP3S)	RNCP5297
BTS – Services informatiques aux organisations	RNCP35340
BTS – Diététique	RNCP35523
Titre – Chargé des ressources humaines	RNCP35878
Titre – Chef de projet digital	RNCP36011
Titre – Chef de projet multimédia	RNCP36401
Titre – Chef de projet système d’information	RNCP31206
Titre – Comptabilité et bureautique titre ASCA	RNCP35980
CQP – Technicien en industrialisation et amélioration des procédés	RNCP34575
CQPI – Agent logistique	RNCP34989
Titre – Visuel merchandiser retail	RNCP37082
DE – Cadre de santé	RNCP34818
DIPLOVIS – Diplôme de Toulouse business school : « programme Bac + 3 en management » (ancienne dénomination – Diplôme ESC Toulouse – programme bac + 3 en management – RNCP15500 – 30-06-2020)	RNCP34680
DUT – Carrières juridiques	RNCP2541
DUT – Qualité logistique industrielle et organisation	RNCP20643

Libellé de la certification	Code RNCP/RS
BUT – Génie biologique : diététique et nutrition	RNCP35366
Titre – Expert en sécurité digitale	RNCP36399
Titre – Expert en stratégie digitale	RNCP36287
TP – Formateur professionnel d’adultes	RNCP247
Titre – Gestionnaire administration des ventes	RNCP35663
Titre – Gestionnaire de paie	RNCP6561
Titre – Gestionnaire des ressources humaines	RNCP34363
Titre – Gestionnaire en maintenance et support informatique	RNCP34602
Licence – Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP35526
Titre – Graphiste motion designer	RNCP35874
Licence – Droit économie gestion (sous le nom de licence – Licence économie et gestion [fiche nationale] sur France compétences)	RNCP24426
LP – Commerce (sous le nom de licence professionnelle – Commerce et distribution (fiche nationale) sur France compétences)	RNCP29740
LP – Coordinateur de projets en systèmes d’information (sous le nom de licence professionnelle – Métiers de l’informatique : systèmes d’information et gestion des bases de données [fiche nationale] sur France compétences)	RNCP29973
LP – Gestion des ressources humaines (sous le nom de licence professionnelle – Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi [fiche nationale] sur France compétences)	RNCP29805
LP – Maintenance et technologie médicale et biomédical	RNCP30093
LP – Management et gestion des organisations	RNCP30086
LP – Mention métiers de la gestion et de la comptabilité	RNCP29776
LP – Mention métiers de la promotion des produits de santé	RNCP30097
LP – métiers du marketing opérationnel	RNCP30152
L – DE – Diplôme d’État d’infirmier ou d’infirmière, grade de licence	RNCP8940
M – DE – Diplôme d’état d’infirmier en pratique avancée	RNCP31191
Titre – Manager achats et supply chain	RNCP32176
Titre – Manager de la stratégie et de la performance commerciale	RNCP35894
Titre – Manager du développement de projets transversaux et innovants	RNCP36914
Titre – Manager de projet	RNCP34730
Titre – Manager de projet web digital	RNCP34394
Titre – Manager des achats internationaux	RNCP4826
Titre – Manager des organisations	RNCP35280
Titre – Manager des stratégies communication marketing	RNCP36982
Titre – Manager des systèmes intégrés QSE (MS)	RNCP37084
Titre – Manager du développement commercial	RNCP36149
Titre – Manager du développement d’affaires à l’international	RNCP36368
Manager du développement international	RNCP36492
Manager des entreprises et des organisations	RNCP36493
TP – Manager d’univers marchand	RNCP32291

Libellé de la certification	Code RNCP/RS
Titre – Manager marketing data et commerce électronique	RNCP30417
Titre – Project management officer	RNCP36372
Titre – Manager développement et performance commerciale	RNCP36373
Titre – Manager opérationnel d'activités	RNCP35585
Titre – Manager produits et marketing	RNCP35960
Master 2 – Management et administration des entreprises	RNCP35916
Manager en ressources humaines	RNCP37155
Master – Manager des entreprises de la communication	RNCP27509
Master – Ingénierie de la santé	RNCP34075
Master – Sciences, technologies, santé	RNCP34296
Master spécialisé – Digital business-strategy (sous le nom de manager digital [MS] sur France compétences)	RNCP35198
Master spécialisé – Manager marketing et commercial dans les industries de santé	RNCP35777
MBA – Management du développement commercial	RNCP34994
Titre – Orthopédiste orthésiste	RNCP35741
Titre – Responsable achats	RNCP36532
Titre – Responsable de communication	RNCP34919
Titre – Chargé du développement commercial (ancienne dénomination – Responsable de développement commercial – Inactif RNCP13596 – 18/12/2022)	RNCP37075
Titre – Responsable de gestion des ressources humaines	RNCP34654
Titre – Responsable du développement des affaires	RNCP34164
Titre – Responsable du développement et du pilotage commercial	RNCP34524
Titre – Responsable en gestion et développement d'une Business Unit	RNCP34634
Titre – Administrateur systèmes et réseaux	RNCP36075
Titre – Responsable en logistique	RNCP34198
Titre – Chargé de développement marketing et commercial	RNCP36374
Titre – Responsable marketing et communication	RNCP35674
Titre – Responsable performance industrielle	RNCP34943
Titre – Responsable qualité sécurité environnement	RNCP35433
Titre – Secrétaire médicale	RNCP36734
Titre – Secrétaire technique	RNCP19175
TP – Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	RNCP1901
BTS – Technico-commercial (sous le nom de BTS – Conseil et commercialisation de solutions techniques sur France compétences)	RNCP35801
BTS – Diététique	RNCP35523
TP – Technicien d'équipement d'aide la personne	RNCP32004
TP – Concepteur développeur d'applications	RNCP31678
TP – Gestionnaire comptable et fiscal	RNCP31677
Titre – Vendeur conseil omnicanal	RNCP36865

Libellé de la certification	Code RNCP/RS
Socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA)	RS5080
Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (certificat CléA numérique)	RS5616

Accord du 16 mars 2023

relatif à la modification de l'annexe V « Métiers-repères »
de la convention collective

NOR : ASET2350426M

IDCC : 2120

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC banque ;

SNB CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des dispositions de l'article 5 de l'accord salarial du 24 novembre 2008 et de l'article 2 de l'accord du 11 janvier 2006, les partenaires sociaux ont examiné les évolutions à prendre en compte dans la liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types figurant dans l'annexe V de la convention collective de la banque (CCB), modifiée par l'accord du 8 mars 2010.

Ces travaux ont abouti à réviser la liste non-exhaustive des métiers-repères et exemples d'emplois-types illustrant la grille de classification de la CCB (titre IV, chapitre 1^{er}).

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe V de la CCB prises en application de son article 35 sont remplacées par celles figurant en annexe du présent accord. Elles se substituent aux précédents accords portant sur le même objet.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier mois qui suit sa signature. Son extension sera demandée au ministre chargé du travail. Les entreprises disposent d'un délai de six (6) mois pour mettre en place la correspondance entre les métiers-repères et leur nomenclature interne.

Article 3

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 16 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Titre IV Gestion des ressources humaines

Chapitre 1^{er} Classification

Métiers-repères

Liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types regroupés dans chacun des métiers-repères

Les métiers du client

■ Métiers du client particulier :

Emplois-types : conseiller clientèle particulier/chargé de développement clientèle particulier, conseiller assurance « client particulier », chargé de relation à distance/conseiller en ligne, spécialiste moments de vie (retraite, divorce, succession, etc.), conseiller « clients seniors », chargé de service à la clientèle, chargé d'accueil, chargé de renfort commercial client particulier, etc.

■ Métiers du client professionnel :

Emplois-types : conseiller clientèle professionnels/chargé d'affaires professionnels, chargé de clientèle particuliers-professionnels (vie pro/perso, professions libérales, agriculteurs, etc.), chargé de commerce numérique/digital, chargé de renfort commercial client professionnel, conseiller assurance « client professionnel », etc.

■ Métiers du client entreprise :

Emplois-types : chargé de relations commerce international, chargé d'affaire PME-PMI, gestionnaire clientèle entreprise, chargé d'affaires grands comptes, chargé de clientèle institutionnels/associations, spécialiste des start-up/nouvelle économie, chargé de renfort commercial « client entreprise », conseiller assurance « client entreprise », etc.

■ Métiers du conseil en patrimoine/banque privée :

Emplois-types : conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant/banquier privé, gérant de portefeuille sous mandat/analyste portefeuille, conseiller en financement participatif et solutions alternatives, etc.

■ Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale :

Emplois-types : directeur commercial/responsable développement commercial, directeur d'agence/de centre d'affaires, responsable d'agence/de point de vente, responsable de groupes d'agences/multisites, responsable d'une équipe de téléconseillers/responsable d'une plateforme téléphonique/superviseur, responsable de secteur géographique (régional, national, international), responsable d'équipe commerciale (particuliers, professionnels, entreprises), etc.

■ Métiers des activités de marché :

Emplois-types : opérateur de marché (trader), responsable de la détermination des prix (pricer), originateur, conseiller clientèle sur les marchés financiers (sales), arbitragiste, syndicateur, chargé de financements structurés, etc.

■ Métiers du conseil en opérations et produits financiers :

Emplois-types : chargé d'affaires fusion/acquisition, ingénieur d'affaires, ingénieur financier, ingénieur recherche marchés financiers, monteur/négociateur d'opérations financières/chargé d'affaires produits financiers/chargé d'affaires financements spécialisés, négociateur crédits exports/négociateur en produits de commerce international, experts cryptomonnaies, banquier conseil (senior banker), etc.

■ Métiers d'appui aux forces de vente :

Emplois-types : responsable/gestionnaire de middle office, spécialiste des services après-vente, expert des opérations bancaires/financières, gestionnaire de middle office « grandes entreprises », technico-commercial, expert en processus, gestionnaire de flux, etc.

Les métiers supports

■ Métiers du risque :

Emplois-types : analyste/spécialiste risques crédits/opérationnel/marché/liquidité/nouveaux risques, spécialiste du recouvrement/pré-contentieux/contentieux, responsable des risques, analyste des engagements, etc.

■ Métiers du traitement bancaire :

Emplois-types : responsable de back-office, animateur d'équipe de back-office, opérateur de traitement bancaire, technicien de back-office, gestionnaire de back-office international/marché/grandes entreprises, etc.

■ Métiers de l'informatique :

Emplois-types : responsable technique/de production, responsable de domaines/cloud, spécialiste de la relation client SI/supports informatiques, spécialiste informatique/bureautique et supports, webdesigner, responsable d'optimisation par les moteurs de recherche (search engine optimization, SEO)/responsable d'optimisation du référencement en ligne, référent en architecture « cryptologie/cryptomonnaie », développeur en interface de programmation d'application (application programming interface, API), expert en cybersécurité, expert en agilité (agile coach, chapter lead, IT tribe lead, product owner, scrum master, tech lead, etc.), etc.

■ Métiers de l'organisation/qualité/RSE/achat :

Emplois-types : chargé d'exploitation/spécialiste du respect des procédures et des normes, chargé de l'organisation/spécialiste de l'amélioration de la performance, spécialiste de l'organisation du travail/préventeur, spécialiste « qualité/méthode », spécialiste RSE/responsable des achats responsables (ethical sourcing officer, ESO), acheteur, responsable des achats, assistant/secrétaire, etc.

■ Métiers du juridique/fiscalité :

Emplois-types : conseiller fiscal/fiscaliste, juriste/chargé d'études juridiques (droit bancaire, droit international, droit des affaires, droit des activités financières, etc.), conseiller juridique en assurance, juriste en droit des contrats électroniques/en droit des technologies de l'information et de la communication, etc.

■ Métiers du marketing/communication :

Emplois-types : chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de marché, spécialiste marketing, chargé de communication (interne, externe, événementiel, etc.), développeur de croissance (growth hacker), spécialiste des réseaux sociaux/de la marque employeur digitale, chargé de la performance opérationnelle, responsable de l'optimisation de l'expertise, chargé de la performance relationnelle, stratège créatif (creative strategist), responsable de l'expérience

client, gestionnaire de la communauté clients, responsable de communautés locales, gestionnaire de trafic (traffic manager), etc.

■ Métiers des ressources humaines :

Emplois-types : spécialiste des rémunérations, spécialiste des relations sociales, spécialiste de la formation professionnelle, gestionnaire administratif du personnel, spécialiste des ressources humaines, référent santé/handicap/conditions et qualité de vie au travail, métiers de la santé, etc.

■ Métiers de la comptabilité/finance :

Emplois-types : chargé d'études/comptables, analyste comptabilité/reporting réglementaire/finances/automatisation des budgets, contrôleur comptabilité/finances, responsable comptabilité/finances, responsable du développement des données techniques, contrôleur de gestion analytique et budgétaire, gestionnaire de trésorerie, etc.

■ Métiers des services généraux/immobilier :

Emplois-types : responsable immobilier de l'entreprise, expert en travaux immobiliers, coordinateur/responsable de travaux, manager modélisateur des données du bâtiment (building information modeling manager, BIM), spécialiste des outils connectés, responsable des services généraux, agent/technicien des services généraux, chauffeur, référent sécurité, etc.

Les métiers transverses

■ Métiers du contrôle/conformité :

Emplois-types : auditeur interne, chargé de contrôle permanent, chargé de contrôle périodique, chargé de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale, etc.), déontologue, chargé de la conformité (compliance officer), référent « cyber-risques », correspondant CNIL/DPO, etc.

■ Métiers de la donnée/data :

Emplois-types : responsable de la qualité des données (data quality manager)/gestionnaire de données (data steward), analyste de données (data analyst)/scientifique de la donnée (data scientist), responsable d'analyse de données (chief analyst officer), responsable de la donnée (chief data officer), ingénieur de la donnée (data engineer), spécialiste du traitement automatique du langage naturel (natural language programming, NLP), traducteur visuel de données (datavizualisator), architecte de la donnée (data architect), spécialiste de l'analyse RH (HR analytics), propriétaire du traitement des données (data process owner), etc.

■ Métiers de la sécurité des données/intelligence artificielle :

Emplois-types : responsable de projet biométrique, expert en sécurité biométrique, responsable de la sécurité des objets connectés, chargé de la sécurisation des nuages informatiques (clouds), spécialiste en protection des données clients, expert en chaîne de blocs (blockchain)/spécialiste en technologie des registres distribués (distributed ledger technology, DLT^[1]), etc.

■ Métiers du projet/accompagnement du changement :

Emplois-types : responsable de projet et de la conduite du changement, technologue créatif (creative technologist), directeur de projet/de la transformation, accompagnateur aux nouveaux usages, etc.

(Voir page suivante.)

[1] Système numérique qui enregistre des transactions d'actifs et leurs détails dans plusieurs emplacements à la fois. Contrairement aux bases de données traditionnelles, la DLT ne dispose pas d'un dépôt de données de référence ni de fonction d'administration centralisée.

Positionnement des métiers-repères dans la grille de classification

Amplitude de classification nouvelle nomenclature des métiers AFB

	TECHNICIENS							CADRES				
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
Métiers du client particulier		(1)										
Métiers du client professionnel												
Métiers du client entreprise												
Métiers du conseil en patrimoine / banque privée												
Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale												
Métiers des activités de marché												
Métiers du conseil en opérations et produits financiers												
Métiers d'appui aux forces de vente												
Métiers du risque												
Métiers du traitement bancaire												
Métiers de l'informatique												
Métiers de l'organisation / qualité / RSE / achat												
Métiers du juridique / fiscalité												
Métiers du marketing / communication												
Métiers des ressources humaines												
Métiers de la comptabilité / finance												
Métiers des services généraux / immobilier												
Métiers du contrôle / conformité												
Métiers de la donnée / data												
Métiers de la sécurité des données / intelligence artificielle												
Métiers du projet / accompagnement du changement												

(1) Les salariés relevant du métiers-repère métiers du client particulier et exerçant l'emploi de conseiller clientèle

Accord du 31 mars 2023

relatif aux salaires

NOR : ASET2350433M

IDCC : 2120

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFTC banque ;

SNB CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'article 42 de la convention collective de la banque (CCB), les partenaires sociaux se sont rencontrés à six reprises, les 15 décembre 2022, 20 janvier, 9 et 24 février, 16 et 30 mars 2023 dans le cadre de la commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Mesures portant sur les minima (art. 42.2 de la CCB)

Les salaires minima sont augmentés de 3 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues. Les 3 % s'appliquent sur la valeur des minima augmentés par l'avenant à l'« accord de réévaluation des salaires minima de la branche banque inférieurs au Smic » signé le 16 mars 2023. L'augmentation des minima qui en résulte ne peut être inférieure à un montant forfaitaire de 800 €.

En application de cette mesure, les annexes VI, VII et VIII, ci-jointes, annulent et remplacent celles actuellement en vigueur.

Article 2 | Mesures portant sur la GSI (garantie d'augmentation minimale examinée sur une période de 5 ans – art. 41 de la CCB)

Le taux de la GSI cité au 1^{er} paragraphe de l'article 41 de la CCB est porté, à titre exceptionnel, à 3,3 % pour les exercices 2023 à 2027.

Le seuil de la GSI, cité au 2^e paragraphe de l'article 41, est porté à 35 000 € bruts.

Article 3 | Mesures portant sur le salaire annuel plancher des cadres de plus de 50 ans

Le salaire annuel plancher des cadres de plus de 50 ans est porté à 35 500 € bruts.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Fait à Paris, le 31 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Grille de salaires annuels minima de branche au 1^{er} avril 2023

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

(En euros.)

	Annexe VI	Annexe VII			
	Hors ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens					
Niveau A	22 337	22 337	22 337	22 337	22 337
Niveau B	22 337	22 337	22 337	22 337	22 599
Niveau C	22 337	22 337	22 337	22 406	23 050
Niveau D	22 337	22 718	23 374	24 040	24 738
Niveau E	23 190	23 750	24 437	25 146	25 878
Niveau F	25 222	25 824	26 576	27 351	28 166
Niveau G	27 879	28 574	29 428	30 314	31 220
Cadres					
Niveau H	30 751	31 510	32 465	33 433	34 437
Niveau I	37 570	38 508	39 664	40 854	42 080
Niveau J	45 393	46 518	47 916	49 361	50 842
Niveau K	54 010	55 365	57 017	58 734	60 496

Grille de référence au 1^{er} avril 2023 pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41)

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

(En euros.)

Annexe VIII				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	35 000	35 000	35 000	35 000
Niveau B	35 000	35 000	35 000	35 000
Niveau C	35 000	35 000	35 000	35 000
Niveau D	35 000	35 000	35 000	35 000
Niveau E	35 000	35 000	35 000	35 000
Niveau F	35 000	35 000	35 000	35 208
Niveau G	35 718	36 785	37 893	39 025

Annexe VIII				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Cadres				
Niveau H	39 388	40 581	41 791	43 046
Niveau I	48 135	49 580	51 068	52 600
Niveau J	58 148	59 895	61 701	63 553
Niveau K	69 206	71 271	73 418	75 620

Avenant du 16 mars 2023

à l'accord du 21 juillet 2022

relatif à la réévaluation des salaires minima inférieurs au Smic

NOR : ASET2350423M

IDCC : 2120

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFTC banque ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article 2 de l'« accord de réévaluation des salaires minima de la branche banque inférieurs au Smic » signé le 21 juillet 2022, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 1^{er} de l'« accord de réévaluation des salaires minima de la branche banque inférieurs au Smic » est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Les salaires minima visés à l'article 42.2 de la convention collective ne peuvent être inférieurs à la valeur du montant du Smic annuel au 1^{er} janvier 2023, majorée de 5 %, soit 21 537 € bruts. »

Le troisième alinéa de l'article 1^{er} de l'« accord de réévaluation des salaires minima de la branche banque inférieurs au Smic » est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Cette mise en conformité prend effet au 1^{er} avril 2023, avec application rétroactive, le cas échéant, à cette date. »

Article 2 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 4 | *Formalités et extension*

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Fait à Paris, le 16 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 31 mars 2023

à l'accord du 24 juin 2022
relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement

NOR : ASET2350468M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC MEDIA +,

d'autre part,

Préambule

La branche des télécommunications a signé, le 24 juin 2022, un accord de branche dont l'objet est de faciliter la mise en place d'un dispositif d'intéressement au sein des entreprises de la branche.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux ont souhaité modifier certaines dispositions de l'accord et de son annexe pour en faciliter la compréhension et l'application.

En conséquence, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification des dispositions de l'article 3.1

Le dernier alinéa de l'article 3.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de télé-procédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du code du travail, dans les conditions prévues à cet article. »

Article 2 | *Modification des dispositions de l'article 4*

L'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de l'intéressement de branche appliqueront le présent accord, selon les cas, par décision unilatérale ou par accord d'entreprise, pour une durée au choix de l'entreprise de :

- un an ;
- deux ans ;
- trois ans ;
- quatre ans ;
- cinq ans.

La durée d'application du dispositif d'intéressement de branche est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus. »

Article 3 | *Modification des dispositions de l'article 5*

Le troisième alinéa de l'article 5 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de 250 salariés, l'entreprise qui opte pour l'application du présent dispositif d'intéressement de branche pourra en faire bénéficier :

- le chef d'entreprise ;
- les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;
- le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

Il est rappelé que le présent dispositif d'intéressement ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire. »

Article 4 | *Modification des dispositions de l'article 6.1*

L'option 1 définie à l'article 6.1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à 5 % du montant du bénéfice imposable (B).

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux. »

L'option 2 définie à l'article 6.1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale, qui évolue en fonction du montant du bénéfice imposable (B) selon la formule de calcul suivante :

Si $B \leq 5\%$ du CA(HT)

$M = 0$

Si $5\% < B \leq 8\%$ du CA(HT)

$M = 1\%$ de la masse salariale

Si $8 \% < B \leq 10 \%$ du CA(HT)	M = 3 % de la masse salariale
Si $B > 10 \%$ du CA(HT)	M = 5 % de la masse salariale

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux. »

L'option 3 définie à l'article 6.1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le montant de la masse d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice imposable (B) au moins égal à 5 % du CA(HT).

Si cette condition préalable est remplie, une masse d'intéressement sera déterminée en fonction de la progression du CA(HT) d'une année sur l'autre dans les conditions suivantes :

Si $CA(HT) n > 1,1 \times CA(HT) n-1$	M = 2 % [(CA(HT) n) – (CA(HT) n-1)]
Si $CA(HT) n > 1,2 \times CA(HT) n-1$	M = 3 % [(CA(HT) n) – (CA(HT) n-1)]
Si $CA(HT) n > 1,3 \times CA(HT) n-1$	M = 4 % [(CA(HT) n) – (CA(HT) n-1)]

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux. »

L'option 4 définie à l'article 6.1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à 5 % de l'excédent brut d'exploitation (EBE).

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables. »

L'option 5 définie à l'article 6.1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale, qui évolue en fonction de la progression de l'excédent brut d'exploitation (EBE) d'un exercice à l'autre selon la formule de calcul suivante :

Si $EBE n < 1,1 \times EBE n-1$	M = 0
Si $1,1 \times EBE n-1 < EBE n \leq 1,2 \times EBE n-1$	M = 1 % de la masse salariale
Si $1,2 \times EBE n-1 < EBE n \leq 1,3 \times EBE n-1$	M = 3 % de la masse salariale
Si $EBE n > 1,3 \times EBE n-1$	M = 5 % de la masse salariale

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables. »

L'option 6 définie à l'article 6.1 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE), qui évolue en fonction du bénéfice imposable (B) dans les conditions suivantes :

Si $B \leq 3 \%$ du CA(HT)	M = 0
Si $3 \% < B \leq 8 \%$ du CA(HT)	M = 1 % de l'EBE
Si $8 \% < B \leq 10 \%$ du CA(HT)	M = 3 % de l'EBE
Si $B > 10 \%$ du CA(HT)	M = 5 % de l'EBE

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux. »

Article 5 | *Modification des dispositions de l'article 7.1*

Il est ajouté un dernier alinéa à l'option 2 définie à l'article 7.1, ainsi rédigé :

« – le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail. »

L'option 3 définie à l'article 7.1 est remplacée par les dispositions suivantes :

- « La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :
- pour 50 % de la masse d'intéressement la répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), périodes d'activité partielle et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise ;
 - pour 50 % de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article. »

Article 6 | Modification des dispositions de l'article 10.3

L'alinéa 1 de l'article 10.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans l'hypothèse où l'entreprise ayant fait le choix de mettre en place le présent dispositif d'intéressement de branche dispose d'un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou interentreprises), les salariés ayant quitté l'entreprise avant que les sommes issues de l'intéressement leur soient attribuées au titre de leur dernière période d'activité disposent des mêmes droits d'affectation de ces sommes au plan d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise que les salariés encore présents au moment du versement de la prime d'intéressement.

À défaut de dispositif d'épargne en vigueur au sein de l'entreprise, tout salarié quittant l'entreprise appliquant le présent dispositif d'intéressement, recevra avec sa dernière paye, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à son employeur l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée. »

Article 7 | Modification des dispositions de l'article 12.1

L'alinéa 2 de l'article 12.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« – le présent accord est un accord type que les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent, peuvent appliquer au moyen d'un document unilatéral d'adhésion conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sur la base du modèle annexé au présent accord ; »

Article 8 | Modification de l'annexe à l'accord du 24 juin 2022

L'annexe à l'accord du 24 juin 2022 est remplacée par l'annexe figurant au présent avenant.

Article 9 | Dépôt. Publicité. Extension

À l'issue du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Le présent avenant sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 31 mars 2023.

(Suivent les signatures .)

Annexe Décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place au niveau de la branche des télécommunications

Entreprise de moins de 50 salariés

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche des télécommunications du 24 juin 2022, tel que modifié par son avenant du 31 mars 2023, agréés par arrêté en date du..... (date) et portant mise en place d'un dispositif d'intéressement de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenus parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée du dispositif d'intéressement ;
- les bénéficiaires du dispositif d'intéressement ;
- la formule de calcul de la masse d'intéressement ;
- les modalités de répartition de la masse d'intéressement.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche l'option retenue.

1. Information du CSE

- ☐ L'entreprise de moins de 50 salariés ne dispose pas d'un CSE ;
- ☐ L'entreprise de moins de 50 salariés dispose d'un CSE.

Si l'entreprise dispose d'un CSE, le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place par l'accord de branche du 24 juin 2022, agréé par arrêté en date du..... (date), a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cette information a été faite le..... (date) et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

2. Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants ^[1] :

- ☐ Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le..... (date) ;
- ☐ Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion ;
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet ;

[1] Cocher une ou plusieurs des options.

☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

3. Durée d'application du dispositif d'intéressement

Le dispositif d'intéressement de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de^[1] :

- ☐ 1 an ;
- ☐ 2 ans ;
- ☐ 3 ans ;
- ☐ 4 ans ;
- ☐ 5 ans.

Il couvre le ou les exercices suivants^[2] :

- exercice du/...../..... au/...../..... ;
- exercice du/...../..... au/...../..... ;
- exercice du/...../..... au/...../..... ;
- exercice du/...../..... au/...../..... ;
- exercice du/...../..... au/...../.....

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent document unilatéral d'adhésion comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

4. Bénéficiaires

Il est rappelé que seuls peuvent bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Par ailleurs, sous réserve d'employer au moins un salarié, l'entreprise opte^[3] pour l'application du présent dispositif au(x) :

- ☐ Chef d'entreprise ;
- ☐ Présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;
- ☐ Conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint.

Il est rappelé que le présent dispositif d'intéressement ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

[1] Cocher l'option retenue.

[2] Compléter par les dates d'ouvertures et de clôture du ou des exercices couverts par le document unilatéral d'adhésion en fonction de la durée d'application choisie du dispositif d'intéressement.

[3] Cocher, le cas échéant, l'option retenue.

5. Modalités de calcul de l'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir la formule de calcul suivante de la masse d'intéressement^[1] :

☐ Option 1

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à 5 % du montant du bénéfice imposable (B).

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

☐ Option 2

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant du bénéfice imposable (B) selon la formule de calcul suivante :

Si $B \leq 5\%$ du CA(HT)	$M = 0$
Si $5\% < B \leq 8\%$ du CA(HT)	$M = 1\%$ de la masse salariale
Si $8\% < B \leq 10\%$ du CA(HT)	$M = 3\%$ de la masse salariale
Si $B > 10\%$ du CA(HT)	$M = 5\%$ de la masse salariale

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

☐ Option 3

Le montant de la masse d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice imposable (B) au moins égal à 5 % du CA(HT).

Si cette condition préalable est remplie, une masse d'intéressement sera déterminée en fonction de la progression du CA(HT) d'une année sur l'autre dans les conditions suivantes :

Si $CA(HT)_n > 1,1 \times CA(HT)_{n-1}$	$M = 2\% [(CA(HT)_n) - (CA(HT)_{n-1})]$
Si $CA(HT)_n > 1,2 \times CA(HT)_{n-1}$	$M = 3\% [(CA(HT)_n) - (CA(HT)_{n-1})]$
Si $CA(HT)_n > 1,3 \times CA(HT)_{n-1}$	$M = 4\% [(CA(HT)_n) - (CA(HT)_{n-1})]$

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

☐ Option 4

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à 5 % de l'excédent brut d'exploitation (EBE).

[1] Cocher une seule des six options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

□ Option 5

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction de la progression de l'excédent brut d'exploitation (EBE) d'un exercice à l'autre selon la formule de calcul suivante :

Si $EBE_n < 1,1 \times EBE_{n-1}$	$M = 0$
Si $1,1 \times EBE_{n-1} < EBE_n \leq 1,2 \times EBE_{n-1}$	$M = 1 \%$ de la masse salariale
Si $1,2 \times EBE_{n-1} < EBE_n \leq 1,3 \times EBE_{n-1}$	$M = 3 \%$ de la masse salariale
Si $EBE_n > 1,3 \times EBE_{n-1}$	$M = 5 \%$ de la masse salariale

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

□ Option 6

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE) qui évolue en fonction du bénéfice imposable (B) dans les conditions suivantes :

Si $B \leq 3 \%$ du CA(HT)	$M = 0$
Si $3 \% < B \leq 8 \%$ du CA(HT)	$M = 1 \%$ de l'EBE
Si $8 \% < B \leq 10 \%$ du CA(HT)	$M = 3 \%$ de l'EBE
Si $B > 10 \%$ du CA(HT)	$M = 5 \%$ de l'EBE

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

Rappel : quelle que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

(Voir page suivante.)

6. Modalités de répartition de l'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition suivantes de la masse d'intéressement^[1] :

☐ Option 1 : répartition uniforme

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

☐ Option 2 : répartition en fonction de la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit Individuel} = (\text{Prime globale} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}) / (\text{total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}).$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- aux périodes d'activité partielle ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail.

☐ Option 3 : répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement, proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), périodes d'activité partielle et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise ;
- pour 50 % de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent document unilatéral d'adhésion.

[1] Cocher une seule des 5 options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

□ Option 4 : répartition proportionnelle au salaire et uniforme

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement, proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent document unilatéral d'adhésion ;
- pour 50 % de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent document unilatéral d'adhésion.

□ Option 5 : répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 1/3 de la masse d'intéressement, proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent document unilatéral d'adhésion ;
- pour 1/3 de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent document unilatéral d'adhésion ;
- pour 1/3 de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent document unilatéral d'adhésion.

Rappel : quel que soit le mode de répartition choisi, le montant total de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

7. Régime juridique du dispositif d'intéressement

Pour le surplus, le dispositif d'intéressement mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du 24 juin précité.

8. Formalités

Il est rappelé que, pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion prise en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du code du travail, dans les conditions prévues à cet article.

Fait à, le

Le représentant légal de la société

Signature

Convention collective nationale

IDCC : 2344 | **SIDÉRURGIE**
(20 novembre 2001)

(Bulletin officiel n° 2003-12 bis)

Avenant du 14 mars 2023
relatif au barème annuel garanti (BAG)
et à la prime de vacances pour l'année 2023

NOR : ASET2350454M

IDCC : 2344

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

GESiM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FCM FO,

d'autre part,

Le GESiM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO se sont réunis les 13 janvier, 14 février et 1^{er} mars 2023 pour examiner les éventuelles évolutions à apporter à la convention collective de la sidérurgie et ses barèmes notamment au regard de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur.

Au préalable, il est rappelé que le GESiM et les organisation syndicales CFDT, CFE-CGC et FO ont signé le 23 septembre 2022 un avenant portant révision-extinction des dispositions conventionnelles sectorielles conclues dans le champ de la convention collective nationale du 20 novembre 2001 (IDCC 2344), ainsi qu'un accord autonome portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la sidérurgie.

L'avenant de révision – extinction du 23 septembre 2022 dispose qu'à compter du 1^{er} janvier 2024, la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles du secteur de la sidérurgie, à l'exception de ses dispositions relatives à la protection sociale qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023 en lieu et place de l'article 40 de l'avenant mensuels de la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001.

L'accord autonome du 23 septembre 2022 s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2024 à l'ensemble du personnel relevant des groupes d'emploi A à E tels que définis à l'article 62.1 de la

convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et faisant partie des entreprises qui appliquaient au 31 décembre 2023 la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001.

Les signataires sont convenues des dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Barèmes annuels garantis (BAG)

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la convention collective de la sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2023, par les valeurs suivantes :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Grille de transposition	BAG 2023
I	140	–	20 877
	145	–	20 886
	155	–	20 898
II	170	–	20 907
	180	–	20 929
	190	–	20 985
III	215	–	21 354
	225	–	21 748
	240	–	22 325
IV	255	60	22 853
	270	68	23 958
	285	76	25 055
V	305	80	26 820
	335	86	29 332
	365	92	31 593
	395	100	33 881

Article 2 | Prime de vacances

Le montant annuel de la prime de vacances prévue à l'article 28 de la convention collective de la sidérurgie est de 830 euros, auquel s'ajoutera pour l'année 2023 un supplément de 40 euros (pour un droit à congés payés complet).

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée ayant pour terme l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Il est donc conclu jusqu'au 31 décembre 2023, date à laquelle il prendra fin automatiquement.

Article 4 | Dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties

contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris, le 14 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2344 | **SIDÉRURGIE**
(20 novembre 2001)

(Bulletin officiel n° 2003-12 bis)

Avenant du 14 mars 2023

à l'accord du 23 septembre 2022

portant révision-extinction des dispositions conventionnelles sectorielles

NOR : ASET2350455M

IDCC : 2344

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

GESiM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FCM FO,

d'autre part,

Préambule

Le GESiM a convié les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO à une réunion le 14 mars 2023 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2023 du secteur de la sidérurgie.

Les signataires sont convenus des dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances défini à l'annexe 2 de l'accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la sidérurgie est égal au montant de la prime de vacances en vigueur pour l'année 2023, supplément compris.

Article 2 | Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant à durée indéterminée entrera en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et de l'accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la sidérurgie.

Article 3 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5, L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris le 14 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Avenant n° 7 du 16 février 2023

à l'accord du 24 novembre 2005
relatif aux frais de soins de santé

NOR : ASET2350456M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CFE-CGC ;

SU UNSA,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par avenant n° 6 du 6 janvier 2022, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'Épargne ont adapté le régime conventionnel de frais de soins de santé pour notamment prendre en compte l'évolution tarifaire pour la période courant du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2022 puis à effet du 1^{er} juillet 2022.

La cotisation mensuelle frais de soins de santé, exprimée en euros, étant indexée sur l'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), l'évolution constatée de ce plafond à effet du 1^{er} janvier 2023 conduit les partenaires sociaux à tirer les conséquences en termes de nouvelle tarification applicable, tout en préservant au mieux le pouvoir d'achat des salariés.

À cet effet, les partenaires sociaux ont décidé, d'une part, de retenir un pourcentage d'évolution de la cotisation au titre de 2023 moindre à celui constaté pour le PMSS (soit 4,8 % au lieu de 6,9 %) et, d'autre part, d'appliquer pour les 5 premiers mois de l'année un taux d'appel de cette cotisation visant à la maintenir à son niveau applicable du 1^{er} juillet au 31 décembre 2022.

Cette décision impacte les règles de détermination de la cotisation mensuelle frais de soins de santé.

Le présent accord, qui constitue un avenant de révision de l'accord collectif relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 du 18 juin 2019, modifié par avenant n° 6 du 6 janvier 2022 a pour objet de formaliser ces nouvelles règles ainsi que l'évolution tarifaire à effet du 1^{er} janvier 2023 conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les autres termes de l'accord collectif relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 du 18 juin 2019 modifié par l'avenant n° 6 du 6 janvier 2022 demeurent inchangés.

Article 1^{er} | Révision des dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 et modifié par avenant n° 6 du 6 janvier 2022

Article 1.1 | Modification de l'article 4 du chapitre 2 intitulé « Cotisations »

L'article 4 est annulé et remplacé comme suit :

« La cotisation mensuelle frais de soins de santé est exprimée en euros. Chaque année, son montant est indexé sur l'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Cette règle structurelle de fixation de la cotisation n'est pas exclusive de la prise en compte certaines années de facteurs conjoncturels susceptibles de faire évoluer différemment la cotisation.

Ainsi, en l'absence totale ou insuffisante d'augmentation du PMSS, et inversement en cas de forte revalorisation du PMSS, ou en cas d'évolution du coût du risque et/ou de dégradation du ratio sinistres à primes impactant les résultats du régime, une évolution des cotisations pourra être décidée indépendamment des dispositions fixées au 1^{er} alinéa par les partenaires sociaux de la branche et en concertation avec l'organisme assureur avec pour seul objectif de maintenir l'équilibre technique du régime. Un avenant au présent accord sera conclu afin de formaliser cette évolution.

Les cotisations varient en fonction de la composition familiale :

- une personne ;
- deux personnes ;
- trois personnes et plus.

Le montant des cotisations défini par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé est annexé à titre d'information au présent accord. L'annexe au présent avenant annule et remplace celle de l'avenant n° 6 à l'accord collectif du 24 novembre 2005.

La participation de l'employeur est de 52 % de la cotisation.

Les salariés doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Par exception :

- depuis le 1^{er} juin 2014, les participants couverts au titre du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage (cf. article 3.2 du chapitre 2 de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24 novembre 2005), bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture.
- le bénéfice du maintien des garanties pour les ayants droit d'un salarié qui viendrait à décéder à compter du 1^{er} janvier 2016 est accordé à titre gratuit pendant 12 mois (cf. article 3.2 susvisé). »

Article 1.2 | Modification de l'article 5 du chapitre 2 intitulé « Évolution de la cotisation »

Le 2^d alinéa de l'article 5 est supprimé.

Article 2 | Dispositions diverses

Article 2.1 | Champ d'application. Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord, qui vaut avenant, s'applique à l'ensemble des entreprises remplissant les conditions du chapitre 1^{er} de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24 novembre 2005 modifié par l'avenant n° 6.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2023.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 2.2 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord, qui vaut avenant, sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Montant des cotisations

À titre indicatif, cotisations mensuelles.

Cotisations contractuelles à compter du 1^{er} janvier 2023

Tarification Composition familiale	Montant de la cotisation mensuelle		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	75,46 €	–	45,06 €
2 personnes	133,83 €	111,04 €	80,17 €
3 personnes et +	190,84 €	131,00 €	113,99 €

Cotisations appelées du 1^{er} janvier 2023 au 31 mai 2023

Tarification Composition Familiale	Montant de la cotisation mensuelle		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	72,00 €	–	43,00 €
2 personnes	127,70 €	105,95 €	76,50 €
3 personnes et +	182,10 €	125,00 €	108,77 €

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230160-000423

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
