



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**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2023-21**  
27 mai 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° 2023-21 du 27 mai 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° 2023-21.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-21 du 27 mai 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 45   Caoutchouc</b> : accord du 16 mars 2023 relatif aux salaires minima garantis.....	5
<b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Occitanie)</b> : accord du 10 mars 2023 relatif aux salaires minimaux .....	8
<b>IDCC 538   Manutention-ferroviaire</b> : accord du 18 avril 2023 relatif à la classification et aux conditions d'emploi des hôte(sse)s services propreté à bord .....	13
<b>IDCC 943   Métallurgie (Calvados)</b> : accord du 11 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires minimaux annuels garantis.....	18
<b>IDCC 948   Métallurgie (Orne)</b> : accord du 11 avril 2023 relatif aux taux effectifs garantis annuels .....	32
<b>IDCC 948   Métallurgie (Orne)</b> : accord du 11 avril 2023 relatif à la valeur du point et à l'application des rémunérations minimales hiérarchiques .....	35
<b>IDCC 1351   Prévention-sécurité</b> : accord du 4 avril 2023 relatif à la composition d'une section paritaire professionnelle (SPP).....	47
<b>IDCC 1411-2089   Ameublement-fabrication</b> : accord du 17 novembre 2022 relatif aux certifications professionnelles reconnues dans la branche.....	51
<b>IDCC 2121   Édition</b> : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2019-09 du 16 mars 2019 à l'accord du 19 décembre 2018 portant révision de l'annexe 4 relative au statut des travailleurs à domicile .....	56
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 180 du 14 avril 2023 relatif à la contribution conventionnelle paritarisme .....	57
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 178 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de tir sportif » (annexe 1) .....	59
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 179 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Éducateur tennis » (annexe 1).....	61
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 181 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Accompagnateur en téléski nautique » (annexe 1) .....	63
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 182 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés » (annexe 1) .....	65

<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 183 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur d'aviron » (annexe 1).....	67
<b>IDCC 2511   Sport</b> : avenant n° 184 du 14 avril 2023 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur de squash » (annexe 1).....	69
<b>IDCC 2941   Aide-soins-service-domicile (BAD)</b> : avenant n° 54-2022 du 5 octobre 2022 relatif au salaire minimum hiérarchique.....	71
<b>IDCC 2941   Aide-soins-service-domicile (BAD)</b> : avenant n° 55-2022 du 24 octobre 2022 relatif au montant des prestations et aux cotisations .....	74
<b>IDCC 2941   Aide-soins-service-domicile (BAD)</b> : avenant n° 56-2023 du 17 janvier 2023 relatif aux éléments complémentaires de rémunération (ECR).....	77
<b>IDCC 2980   Métallurgie (Somme)</b> : avenant n° 14 du 3 avril 2023 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).....	80

**Accord du 16 mars 2023**  
relatif aux salaires minima garantis

NOR : ASET2350573M

IDCC : 45

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

**UCAPLAST ;**

**ELANOVA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC Chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

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

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1<sup>er</sup> des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

## Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des clauses communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 255 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T 130 + \frac{S 270 - T 130}{270 - 130} \times (K - 130)$$

dans laquelle :

- TK : taux effectif mensuel garanti du coefficient K ;
- T 130 : taux effectif mensuel garanti du coefficient 130 ;
- S 270 : salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 270.

## Article 3 | *Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis*

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 7,10 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 270 : 1 917,00 € ;
- taux effectifs garantis :
  - coefficient 130 : 1 735,00 € ;
  - coefficient 140 : 1 748,00 € ;
  - coefficient 150 : 1 761,00 € ;
  - coefficient 160 : 1 774,00 € ;
  - coefficient 170 : 1 787,00 € ;
  - coefficient 180 : 1 800,00 € ;
  - coefficient 190 : 1 813,00 € ;
  - coefficient 215 : 1 845,50 € ;
  - coefficient 225 : 1 858,50 € ;
  - coefficient 240 : 1 878,00 € ;
  - coefficient 255 : 1 897,50 €.

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

## Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les signataires n'entendent pas établir de distinctions spécifiques relatives aux salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette décision ayant pour objectif de garantir une égalité salariale entre tous les salariés ayant le même coefficient hiérarchique employés au sein de la branche.

## Article 5 | *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de se réunir, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la fin du 1<sup>er</sup> semestre de l'année 2023 afin de discuter des possibilités d'ajustement, si la situation économique le justifie, de la grille des salaires minima conventionnels prévue à l'article 3 du présent accord.

## **Article 6 | Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

À titre exceptionnel, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent accord.

Pour les entreprises non-adhérentes à une des organisations professionnelles signataires, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 16 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

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

IDCC : **211** | **CADRES**

**Accord du 10 mars 2023**

relatif aux salaires minimaux  
(Occitanie)

NOR : ASET2350565M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Occitanie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UR CFDT CB ;**

**BATIMAT TP CFTC,**

d'autre part,

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

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 8 février 2023, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Occitanie et relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Les échanges intervenus depuis cette réunion paritaire ont permis d'aboutir à un compromis UNICEM Occitanie, CFDT, CFTC sur la base de la grille reprise à l'article 3.

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

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



activités économiques visées par la liste qui figure en annexe et qui sont représentées par les fédérations signataires.

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

## **Article 2 | Champ d'application territorial**

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

09 – Ariège.

11 – Aude.

12 – Aveyron.

30 – Gard.

31 – Haute-Garonne.

32 – Gers.

34 – Hérault.

46 – Lot.

48 – Lozère.

65 – Hautes-Pyrénées.

66 – Pyrénées-Orientales.

81 – Tarn.

82 – Tarn et Garonne.

## **Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis**

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeur mensuelle	Augmentation par rapport au précédent accord du 7 avril 2022
1	1	1 744	+ 7 %
	2	1 766	+ 7 %
2	1	1 774	+ 7 %
	2	1 801	+ 7 %
	3	1 854	+ 7 %
3	1	1 862	+ 7 %
	2	1 892	+ 7 %
	3	1 948	+ 7 %
4	1	1 957	+ 7 %
	2	1 992	+ 7 %
	3	2 061	+ 7 %
5	1	2 066	+ 7 %
	2	2 130	+ 7 %
	3	2 258	+ 6 %

Niveau	Échelon	Valeur mensuelle	Augmentation par rapport au précédent accord du 7 avril 2022
6	1	2 298	+ 6 %
	2	2 386	+ 6 %
	3	2 577	+ 6 %
7	1	2 629	+ 6 %
	2	2 788	+ 6 %
	3	3 037	+ 6 %

#### Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

#### Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une nouvelle réunion pourra être organisée en septembre 2023, à la demande de la partie la plus diligente.

#### Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute

organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

*Fait à Toulouse, le 10 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

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

---

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

### **Dans la classe 14 – Minéraux divers**

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 – Matériaux de construction**

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 – Services divers (marchands)**

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

**Accord du 18 avril 2023**

relatif à la classification et aux conditions d'emploi des hôte(sse)s  
services propreté à bord

NOR : ASET2350560M

IDCC : 538

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

**SAMERA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FEETS FO ;**

**USPDA CGT ;**

**SUD Rail,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 18 avril 2023, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord, seront annexées en textes attachés 8 classifications de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

**Préambule**

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

Plus particulièrement, il s'intègre à la thématique « Classifications » dont la négociation est prévue au 2<sup>d</sup> semestre 2023.

À l'occasion de la CPPNI Manutention ferroviaire du 17 mai 2022, ce thème a été confirmé comme l'un des trois travaux paritaires prioritaires pour l'année 2022.

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

## **Article 1<sup>er</sup> | Définition et classification de l'emploi-repère « Hôte(sse)s services propreté à bord »**

Dans le contexte rappelé au préambule du présent accord et à l'issue des travaux paritaires conduits en CPPNI les 27 février et 18 avril 2023, les signataires du présent accord ont à la suite des travaux du groupe de travail paritaire du 23 juin 2022 consacré au dossier classifications travaillé à la définition d'un « emploi-repère » « Hôte(sse)s services propreté à bord ».

Lors de ce GTP du 23 juin 2022, ils ont affirmé que la description d'emploi-repère est une approche simple et lisible pour les salariés de la branche contribuant à actualiser les catégories d'emploi figurant actuellement à la classification CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes et permettant la mise en œuvre des travaux conduits au sein de la branche de 2008 à 2013.

La fiche emploi-repère « Hôte(sse)s services propreté à bord » annexée à cet accord du 18 avril 2023, sera à la date d'application dudit accord, intégrée aux textes attachés 8 Classifications de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes.

La classification de l'emploi est définie dans cette fiche, à titre provisoire, dans l'attente de la conclusion de l'accord d'actualisation de la classification CCN Manutention ferroviaire.

## **Article 2 | Temps de pause et organisation des coupures**

Tout salarié dont le temps de travail quotidien est supérieur ou égal à six heures bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes consécutives. Cette pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de six heures ne soit entièrement effectuée.

Une coupure est une période comprise dans l'amplitude de la journée de travail du salarié pendant laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles. Une coupure ne peut intervenir alors que le salarié est à bord d'un train en circulation.

Les coupures d'une durée inférieure ou égale à vingt minutes sont comptées dans la durée du travail et rémunérées comme temps de travail effectif. Les coupures n'entrant pas dans la comptabilisation de la durée du travail des hôte(sse)s services propreté à bord sont supérieures à vingt minutes et d'une durée inférieure à 3 heures tout en respectant l'amplitude journalière maximum.

La durée du repos journalier correspond au temps compris entre la fin de service d'une journée de travail et le début de la journée de travail suivante. La durée minimale du repos journalier est celle fixée par le code du travail.

Ces stipulations permettent de mettre en œuvre le service propreté à bord, notamment, dans les conditions suivantes :

- un ou plusieurs parcours d'une durée inférieure à 6 heures sans attente entre deux trains supérieure à durée d'une pause (20 minutes) ;
- un ou plusieurs parcours dans l'amplitude de la journée de travail avec des possibilités d'attentes de plus de 20 minutes entre deux vacations ;
- les temps de prise et de fin de service sont rémunérés comme temps de travail effectif ;
- les temps d'attente ou les prolongations des temps de trajet et donc de service, du fait d'aléas liés à la mise en œuvre du plan de transport générant un retard du train, sont rémunérés comme temps de travail effectif (et le cas échéant, en heures complémentaires ou supplémentaires selon la réglementation en vigueur).

## **Article 3 | Repos journalier hors résidence ou « découché »**

La mise en œuvre de l'activité services propreté à bord peut conduire à ce que des salariés réalisent leur fin de service en fin de soirée et soient amenés à reprendre leur service au cours de la matinée suivante. Cette situation conduit à la mise en œuvre de « repos hors résidence »

ou « découchés » qui sont dits « habituels » lorsqu'ils sont prévus dans le planning programmé du salarié ou « exceptionnels » dans le cas contraire. L'employeur a la responsabilité de l'organisation et de la prise en charge financière de l'hébergement des salariés selon les modalités qu'il définit, lors de la mise en œuvre de ces « repos hors résidence ».

En cas de repos journalier hors résidence ou « découché » programmé (donc « habituel »), l'employeur doit alternativement :

- soit prendre en charge les frais d'hébergement et de repas du salarié ;
- soit verser au salarié une indemnisation des frais réels d'hébergement et de repas qu'il aura engagé dans le cadre des règles en vigueur au sein de l'entreprise ;

et

- verser au salarié une prime de sujétion « prime de découché habituel » d'un montant de 30 € par mois proratisée en fonction du nombre de jours de travail effectif effectués comportant un « découché habituel ».

En cas de repos journalier hors résidence ou « découché » non programmé (donc « exceptionnel »), l'employeur doit cumulativement :

- verser au salarié une indemnisation des frais réels qu'il aura engagé dans le cadre des règles en vigueur au sein de l'entreprise ;
- verser au salarié une prime de sujétion « prime de découché exceptionnel » d'un montant de 70 € par découché exceptionnel.

Le versement des primes de sujétion « de découché habituel » ou « de découché exceptionnel » est conditionné à la réalisation effective des découchés et n'est plus octroyé en cas de disparition des sujétions.

Au cas où la réduction de la durée d'un repos journalier hors résidence ou « découché » conduit à ce qu'elle soit inférieure à la durée de repos journalier prévue par le code du travail (sans que la durée du repos journalier ne puisse être inférieure à 9 heures), le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé (durée supprimée qui ne peut dépasser deux heures). Ce repos compensateur est ajouté à un repos journalier ou hebdomadaire du salarié dans les deux semaines civiles qui suivent cette réduction du temps de repos journalier légal.

#### **Article 4 | *Gestion des emplois d'« Hôte(sse)s services propreté à bord »***

La définition de l'emploi-repère « Hôte(sse)s services propreté à bord » et son positionnement dans la classification des emplois CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes va permettre à la branche et aux entreprises retenues par les donneurs d'ordre pour la mise en œuvre de ces prestations au service des voyageurs de favoriser la gestion de l'emploi et des recrutements sur cet emploi.

Il revient aux entreprises prestataires de proposer l'organisation du travail et la gestion des emplois adaptées aux cahiers des charges définis par les entreprises de transport ferroviaire en phase avec le plan de transport que ces dernières doivent mettre en œuvre pour répondre aux attentes des autorités régulatrices des transports.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord veilleront à la qualité des emplois de « Hôte(sse)s services propreté à bord » en conduisant au sein des instances paritaires adaptées des réflexions sur : la consolidation des emplois (tendre vers le contrat à durée indéterminé à temps plein) ; le développement des compétences liées à cet emploi ; et les parcours professionnels desdits salariés.

## **Article 5 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

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

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

## **Article 7 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

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

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

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 18 avril 2023 entre en application au premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

## **Article 9 | Dépôt. Extension**

Le présent accord du 18 avril 2023 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

*Fait à Paris, le 18 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe 1** Fiche emploi-repère « Hôte(sse)s services propreté à bord » (définie par accord du 18 avril 2023 et intégré aux textes attachés 8 Classifications de la CCN Manutention ferroviaire)

- Intitulé de l'emploi-repère : hôte(sse) services propreté à bord.
- Catégorie d'emploi : opérateur qualifié.
- Date de dernière mise à jour : 29 mars 2022.
- Vocation de l'emploi-repère : assure une prestation de maintien en propreté à bord des trains en circulation dans le but d'améliorer la satisfaction du client final.
- Activités principales de l'emploi-repère :
  - technicité : mettre en œuvre des chronogrammes et des gestes métiers ;
  - autonomie et initiative : nécessite l'adaptation de la pratique professionnelle aux situations rencontrées. Rendre compte à son supérieur hiérarchique et/ou au chef de bord à propos de la bonne exécution des travaux qu'il entreprend conformément à la prestation contractuelle ;
  - responsabilité : est responsable de la bonne réalisation des tâches qui lui sont confiées, et oriente les clients finaux vers le personnel de bord pour toute situation hors de son champ de compétence et de responsabilité. Doit-être en capacité de faire un état des lieux du train avant l'arrivée du train et transmettre un rapport ;
  - connaissances et expérience : nécessite la maîtrise des méthodes de travail et des procédés spécifiques nécessaire à la réalisation de la prestation. Applique les attitudes de services et les verbatims à utiliser pour assurer une bonne perception du service rendu par le client final.
- Exemples de postes rattachés à cet emploi repère :
  - ...

Convention collective départementale

IDCC : **943** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Calvados)**

**(30 juin 1977)**

(Étendue par arrêté du 17 octobre 1978,

*Journal officiel* du 17 novembre 1978)

### **Accord du 11 avril 2023**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques  
et aux salaires minimaux annuels garantis

NOR : ASET2350566M

IDCC : 943

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

**UIMM Normandie Sud,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FO Métaux ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

À l'issue des réunions paritaires tenues les 9 février 2023 et 24 mars 2023 en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'accord national du 13 juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, les parties conviennent ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2023, la valeur du point est fixée 5,35 euros, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

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 2 | Salaires minimaux annuels garantis**

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, un barème de salaires minimaux annuels garantis est fixé, à partir de l'année 2023, pour l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dans les conditions prévues par l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

## **Article 3 | Modalités d'application des salaires minimaux annuels garantis**

Le barème institué par le présent accord détermine la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle un mensuel ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salaires minimaux annuels garantis ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.

Le barème défini ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

Les montants de ce barème sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel, et supportent en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le barème est appliqué *pro rata temporis*, notamment en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'un départ de l'entreprise ou d'une entrée en fonction ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème, base mensualisée de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Toutes catégories confondues
140	21 070
145	21 100
155	21 140
170	21 460
180	21 560
190	21 900
215	22 000
225	22 200

Coefficient	Toutes catégories confondues
240	23 000
255	24 000
270	25 300
285	26 300
305	28 000
335	31 000
365	33 500
395	35 800

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par le salarié avec la garantie annuelle dont il bénéficie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- de la majoration d'inconfort prévue à l'article 24 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante, ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimum annuel garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en application du présent accord.

L'employeur informera le comité social et économique du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

#### **Article 4 | Prime d'ancienneté**

Sont annexés au présent accord les montants des primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur en 2023 pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

#### **Article 5 | Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux article L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

## Article 6 | Dépôt

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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord, établi en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Caen, le 11 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Base mensuelle servant de calcul à la prime d'ancienneté

Base horaire hebdomadaire : 35 heures minimum.

Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques.

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon		Coefficient	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
I	Éch. 1	O.1	140	786,45	749,00				
	Éch. 2	O.2	145	814,54	775,75				
	Éch. 3	O.3	155	870,71	829,25				
II	Éch. 1	P.1	170	954,98	909,50				
	Éch. 2		180		963,00				
	Éch. 3	P.2	190	1 067,33	1 016,50				
III	Éch. 1	P.3	215	1 207,76	1 150,25	AM1	1 150,25	AM1	1 230,77
	Éch. 2		225		1 203,75				
	Éch. 3	TA1	240	1 348,20	1 284,00	AM2	1 284,00	AM2	1 373,88
IV	Éch. 1	TA2	255	1 432,46	1 364,25	AM3	1 364,25	AM3	1 459,75
	Éch. 2	TA3	270	1 516,73	1 444,50				
	Éch. 3	TA4	285	1 600,99	1 524,75	AM4	1 524,75	AM4	1 631,48
V	Éch. 1		305		1 631,75	AM5	1 631,75	AM5	1 745,97
	Éch. 2		335		1 792,25	AM6	1 792,25	AM6	1 917,71
	Éch. 3		365		1 952,75	AM7	1 952,75	AM7	2 089,44

Prime d'ancienneté « Ouvriers »

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Ouvriers ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	3 ans					4 ans		5 ans		6 ans		7 ans	
			3 %					4 %		5 %		6 %		7 %	
I	140	Éch. 1	23,59					31,46		39,32		47,19		55,05	
	145	Éch. 2	24,44					32,58		40,73		48,87		57,02	
	155	Éch. 3	26,12					34,83		43,54		52,24		60,95	
II	170	Éch. 1	28,65					38,20		47,75		57,30		66,85	
	180	Éch. 2													
	190	Éch. 3	32,02					42,69		53,37		64,04		74,71	
III	215	Éch. 1	36,23					48,31		60,39		72,47		84,54	
	225	Éch. 2													
	240	Éch. 3	40,45					53,93		67,41		80,89		94,37	
IV	255	Éch. 1	42,97					57,30		71,62		85,95		100,27	
	270	Éch. 2	45,50					60,67		75,84		91,00		106,17	
	285	Éch. 3	48,03					64,04		80,05		96,06		112,07	
V	305	Éch. 1													
	335	Éch. 2													
	365	Éch. 3													

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	8 ans				9 ans				10 ans				11 ans				12 ans			
			8 %				9 %				10 %				11 %				12 %			
I	140	Éch. 1	62,92				70,78				78,65				86,51				94,37			
	145	Éch. 2	65,16				73,31				81,45				89,60				97,74			
	155	Éch. 3	69,66				78,36				87,07				95,78				104,49			
II	170	Éch. 1	76,40				85,95				95,50				105,05				114,60			
	180	Éch. 2																				
	190	Éch. 3	85,39				96,06				106,73				117,41				128,08			
III	215	Éch. 1	96,62				108,70				120,78				132,85				144,93			
	225	Éch. 2																				
	240	Éch. 3	107,86				121,34				134,82				148,30				161,78			
IV	255	Éch. 1	114,60				128,92				143,25				157,57				171,90			
	270	Éch. 2	121,34				136,51				151,67				166,84				182,01			
	285	Éch. 3	128,08				144,09				160,10				176,11				192,12			
V	305	Éch. 1																				
	335	Éch. 2																				
	365	Éch. 3																				



Prime d’ancienneté « Ouvriers »

Base 35 heures.  
Prime mensuelle d’ancienneté « Ouvriers ».  
Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	13 ans		14 ans		15 ans	
			13 %		14 %		15 %	
I	140	Éch. 1	102,24		110,10		117,97	
	145	Éch. 2	105,89		114,04		122,18	
	155	Éch. 3	113,19		121,90		130,61	
II	170	Éch. 1	124,15		133,70		143,25	
	180	Éch. 2						
	190	Éch. 3	138,75		149,43		160,10	
III	215	Éch. 1	157,01		169,09		181,16	
	225	Éch. 2						
	240	Éch. 3	175,27		188,75		202,23	
IV	255	Éch. 1	186,22		200,54		214,87	
	270	Éch. 2	197,17		212,34		227,51	
	285	Éch. 3	208,13		224,14		240,15	
V	305	Éch. 1						
	335	Éch. 2						
	365	Éch. 3						

**Prime d'ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise »**

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
I	140	Éch. 1	22,47	29,96	37,45	44,94	52,43
	145	Éch. 2	23,27	31,03	38,79	46,55	54,30
	155	Éch. 3	24,88	33,17	41,46	49,76	58,05
II	170	Éch. 1	27,29	36,38	45,48	54,57	63,67
	180	Éch. 2	28,89	38,52	48,15	57,78	67,41
	190	Éch. 3	30,50	40,66	50,83	60,99	71,16
III	215	Éch. 1	34,51	46,01	57,51	69,02	80,52
	225	Éch. 2	36,11	48,15	60,19	72,23	84,26
	240	Éch. 3	38,52	51,36	64,20	77,04	89,88
IV	255	Éch. 1	40,93	54,57	68,21	81,86	95,50
	270	Éch. 2	43,34	57,78	72,23	86,67	101,12
	285	Éch. 3	45,74	60,99	76,24	91,49	106,73
V	305	Éch. 1	48,95	65,27	81,59	97,91	114,22
	335	Éch. 2	53,77	71,69	89,61	107,54	125,46
	365	Éch. 3	58,58	78,11	97,64	117,17	136,69

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	8 ans		9 ans		10 ans		11 ans		12 ans	
			8 %		9 %		10 %		11 %		12 %	
I	140	Éch. 1	59,92		67,41		74,90		82,39		89,88	
	145	Éch. 2	62,06		69,82		77,58		85,33		93,09	
	155	Éch. 3	66,34		74,63		82,93		91,22		99,51	
II	170	Éch. 1	72,76		81,86		90,95		100,05		109,14	
	180	Éch. 2	77,04		86,67		96,30		105,93		115,56	
	190	Éch. 3	81,32		91,49		101,65		111,82		121,98	
III	215	Éch. 1	92,02		103,52		115,03		126,53		138,03	
	225	Éch. 2	96,30		108,34		120,38		132,41		144,45	
	240	Éch. 3	102,72		115,56		128,40		141,24		154,08	
IV	255	Éch. 1	109,14		122,78		136,43		150,07		163,71	
	270	Éch. 2	115,56		130,01		144,45		158,90		173,34	
	285	Éch. 3	121,98		137,23		152,48		167,72		182,97	
V	305	Éch. 1	130,54		146,86		163,18		179,49		195,81	
	335	Éch. 2	143,38		161,30		179,23		197,15		215,07	
	365	Éch. 3	156,22		175,75		195,28		214,80		234,33	

**Prime d'ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise »**

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	13 ans		14 ans		15 ans	
			13 %		14 %		15 %	
I	140	Éch. 1	97,37		104,86		112,35	
	145	Éch. 2	100,85		108,61		116,36	
	155	Éch. 3	107,80		116,10		124,39	
II	170	Éch. 1	118,24		127,33		136,43	
	180	Éch. 2	125,19		134,82		144,45	
	190	Éch. 3	132,15		142,31		152,48	
III	215	Éch. 1	149,53		161,04		172,54	
	225	Éch. 2	156,49		168,53		180,56	
	240	Éch. 3	166,92		179,76		192,60	
IV	255	Éch. 1	177,35		191,00		204,64	
	270	Éch. 2	187,79		202,23		216,68	
	285	Éch. 3	198,22		213,47		228,71	
V	305	Éch. 1	212,13		228,45		244,76	
	335	Éch. 2	232,99		250,92		268,84	
	365	Éch. 3	253,86		273,39		292,91	

**Prime d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier »**

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
I	140	Éch. 1					
	145	Éch. 2					
	155	Éch. 3					
II	170	Éch. 1					
	180	Éch. 2					
	190	Éch. 3					
III	215	Éch. 1	36,92	49,23	61,54	73,85	86,15
	225	Éch. 2					
	240	Éch. 3	41,22	54,96	68,69	82,43	96,17
IV	255	Éch. 1	43,79	58,39	72,99	87,58	102,18
	270	Éch. 2					
	285	Éch. 3	48,94	65,26	81,57	97,89	114,20
V	305	Éch. 1	52,38	69,84	87,30	104,76	122,22
	335	Éch. 2	57,53	76,71	95,89	115,06	134,24
	365	Éch. 3	62,68	83,58	104,47	125,37	146,26

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	8 ans					9 ans					10 ans					11 ans					12 ans				
			8 %					9 %					10 %					11 %					12 %				
I	140	Éch. 1																									
	145	Éch. 2																									
	155	Éch. 3																									
II	170	Éch. 1																									
	180	Éch. 2																									
	190	Éch. 3																									
III	215	Éch. 1					98,46			110,77				123,08				135,38							147,69		
	225	Éch. 2																									
	240	Éch. 3					109,91			123,65				137,39				151,13							164,87		
IV	255	Éch. 1					116,78			131,38				145,97				160,57							175,17		
	270	Éch. 2																									
	285	Éch. 3					130,52			146,83				163,15				179,46							195,78		
V	305	Éch. 1					139,68			157,14				174,60				192,06							209,52		
	335	Éch. 2					153,42			172,59				191,77				210,95							230,12		
	365	Éch. 3					167,16			188,05				208,94				229,84							250,73		

**Prime d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier »**

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	13 ans		14 ans		15 ans	
			13 %		14 %		15 %	
I	140	Éch. 1						
	145	Éch. 2						
	155	Éch. 3						
II	170	Éch. 1						
	180	Éch. 2						
	190	Éch. 3						
III	215	Éch. 1	160,00		172,31		184,62	
	225	Éch. 2						
	240	Éch. 3	178,60		192,34		206,08	
IV	255	Éch. 1	189,77		204,36		218,96	
	270	Éch. 2						
	285	Éch. 3	212,09		228,41		244,72	
V	305	Éch. 1	226,98		244,44		261,90	
	335	Éch. 2	249,30		268,48		287,66	
	365	Éch. 3	271,63		292,52		313,42	

Convention collective départementale

IDCC : 948 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Orne)**

**(6 octobre 1977)**

(Étendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 13 novembre 1979)

**Accord du 11 avril 2023**  
relatif aux taux effectifs garantis annuels

NOR : ASET2350568M

IDCC : 948

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

**UIMM Normandie Sud,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FO Métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe les taux effectifs garantis annuels applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ces taux sont sans incidence sur les rémunérations mensuelles et ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

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

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne, un barème unique des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 relatif aux classifications dans les conditions de l'accord du 17 janvier 1991. Les taux effectifs garantis annuels ne s'appliquent donc pas aux travailleurs à domicile.

Le barème institué par le présent accord constitue la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle les salariés ne peuvent être rémunérés et sous réserve des conditions spé-



ciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans, aux handicapés lorsque leur handicap ne leur permet pas l'exercice normal de leur activité ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative réglementaire ou conventionnelle.

Les taux effectifs garantis annuels étant fixés pour la durée légale de travail en vigueur à la date de conclusion du présent d'accord, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en particulier supporter les majorations légales pour les heures supplémentaires.

La rémunération annuelle minimale sera calculée au *pro rata* du temps de présence en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de changement de classification.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat.

S'il apparaît que la totalité des éléments de rémunération à prendre en considération aboutit à un résultat inférieur au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié percevra un complément de salaire égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération garantie telle qu'il doit en bénéficier en application du présent accord.

## Article 2

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, y compris les primes et gratifications ayant un caractère périodique ainsi que toutes les compensations pour réduction d'horaire.

À l'exception :

- de la prime d'ancienneté telle que définie par rapport à la valeur du point à l'article 44 de la convention collective ;
- des primes prévues aux articles 47, 48, 49 et 50 de la convention collective ;
- des sommes ayant un caractère de remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement.

## Article 3

À partir de l'année 2023 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème unique, base mensualisée 151,67 heures, pour l'ensemble des différentes catégories professionnelles s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	TEGA 2023
140	21 070
145	21 100
155	21 140
170	21 460
180	21 560
190	21 900
215	22 000

Coefficient	TEGA 2023
225	22 200
240	23 000
255	24 000
270	25 300
285	26 300
305	28 000
335	31 000
365	33 500
395	35 800

#### Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux article L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

#### Article 5

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.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

*Fait à Caen, le 11 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **948** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Orne)**

**(6 octobre 1977)**

(Étendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 13 novembre 1979)

### **Accord du 11 avril 2023**

relatif à la valeur du point  
et à l'application des rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350569M

IDCC : 948

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

**UIMM Normandie Sud,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FO Métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991. Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne.

Il fixe la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques qui sont retenues désormais simplement comme base de calcul de la prime d'ancienneté et des primes conventionnelles qui y sont rattachées.

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

La valeur du point est fixée à 5,35 € au 1<sup>er</sup> juin 2023 (paie correspondant aux périodes travaillées à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

## Article 2

Sont annexés au présent accord les montants des primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur au 1<sup>er</sup> juin 2023 pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

## Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques de référence incluent toutes les compensations pour réduction d'horaire.

## Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux article L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

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.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

*Fait à Caen, le 11 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Base mensuelle servant de calcul à la prime d'ancienneté

Base horaire hebdomadaire : 35 heures minimum.  
Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques.  
Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon		Coefficient	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
I	Éch. 1	O.1	140	786,45	749,00				
	Éch. 2	O.2	145	814,54	775,75				
	Éch. 3	O.3	155	870,71	829,25				
II	Éch. 1	P.1	170	954,98	909,50				
	Éch. 2		180		963,00				
	Éch. 3	P.2	190	1 067,33	1 016,50				
III	Éch. 1	P.3	215	1 207,76	1 150,25	AM1	1 150,25	AM1	1 230,77
	Éch. 2		225		1 203,75				
	Éch. 3	TA1	240	1 348,20	1 284,00	AM2	1 284,00	AM2	1 373,88
IV	Éch. 1	TA2	255	1 432,46	1 364,25	AM3	1 364,25	AM3	1 459,75
	Éch. 2	TA3	270	1 516,73	1 444,50				
	Éch. 3	TA4	285	1 600,99	1 524,75	AM4	1 524,75	AM4	1 631,48
V	Éch. 1		305		1 631,75	AM5	1 631,75	AM5	1 745,97
	Éch. 2		335		1 792,25	AM6	1 792,25	AM6	1 917,71
	Éch. 3		365		1 952,75	AM7	1 952,75	AM7	2 089,44

Prime d’ancienneté « Ouvriers »

Base 35 heures.

Prime mensuelle d’ancienneté « Ouvriers ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	3 ans		4 ans		5 ans		6 ans		7 ans	
			3 %		4 %		5 %		6 %		7 %	
I	140	Éch. 1	23,59		31,46		39,32		47,19		55,05	
	145	Éch. 2	24,44		32,58		40,73		48,87		57,02	
	155	Éch. 3	26,12		34,83		43,54		52,24		60,95	
II	170	Éch. 1	28,65		38,20		47,75		57,30		66,85	
	180	Éch. 2										
	190	Éch. 3	32,02		42,69		53,37		64,04		74,71	
III	215	Éch. 1	36,23		48,31		60,39		72,47		84,54	
	225	Éch. 2										
	240	Éch. 3	40,45		53,93		67,41		80,89		94,37	
IV	255	Éch. 1	42,97		57,30		71,62		85,95		100,27	
	270	Éch. 2	45,50		60,67		75,84		91,00		106,17	
	285	Éch. 3	48,03		64,04		80,05		96,06		112,07	
V	305	Éch. 1										
	335	Éch. 2										
	365	Éch. 3										

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	8 ans		9 ans		10 ans		11 ans		12 ans	
			8 %		9 %		10 %		11 %		12 %	
I	140	Éch. 1	62,92		70,78		78,65		86,51		94,37	
	145	Éch. 2	65,16		73,31		81,45		89,60		97,74	
	155	Éch. 3	69,66		78,36		87,07		95,78		104,49	
II	170	Éch. 1	76,40		85,95		95,50		105,05		114,60	
	180	Éch. 2										
	190	Éch. 3	85,39		96,06		106,73		117,41		128,08	
III	215	Éch. 1	96,62		108,70		120,78		132,85		144,93	
	225	Éch. 2										
	240	Éch. 3	107,86		121,34		134,82		148,30		161,78	
IV	255	Éch. 1	114,60		128,92		143,25		157,57		171,90	
	270	Éch. 2	121,34		136,51		151,67		166,84		182,01	
	285	Éch. 3	128,08		144,09		160,10		176,11		192,12	
V	305	Éch. 1										
	335	Éch. 2										
	365	Éch. 3										

Prime d’ancienneté « Ouvriers »

Base 35 heures.  
Prime mensuelle d’ancienneté « Ouvriers ».  
Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	13 ans			14 ans		15 ans	
			13 %			14 %		15 %	
I	140	Éch. 1	102,24			110,10		117,97	
	145	Éch. 2	105,89			114,04		122,18	
	155	Éch. 3	113,19			121,90		130,61	
II	170	Éch. 1	124,15			133,70		143,25	
	180	Éch. 2							
	190	Éch. 3	138,75			149,43		160,10	
III	215	Éch. 1	157,01			169,09		181,16	
	225	Éch. 2							
	240	Éch. 3	175,27			188,75		202,23	
IV	255	Éch. 1	186,22			200,54		214,87	
	270	Éch. 2	197,17			212,34		227,51	
	285	Éch. 3	208,13			224,14		240,15	
V	305	Éch. 1							
	335	Éch. 2							
	365	Éch. 3							



**Prime d'ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise »**

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
I	140	Éch. 1	22,47	29,96	37,45	44,94	52,43
	145	Éch. 2	23,27	31,03	38,79	46,55	54,30
	155	Éch. 3	24,88	33,17	41,46	49,76	58,05
II	170	Éch. 1	27,29	36,38	45,48	54,57	63,67
	180	Éch. 2	28,89	38,52	48,15	57,78	67,41
	190	Éch. 3	30,50	40,66	50,83	60,99	71,16
III	215	Éch. 1	34,51	46,01	57,51	69,02	80,52
	225	Éch. 2	36,11	48,15	60,19	72,23	84,26
	240	Éch. 3	38,52	51,36	64,20	77,04	89,88
IV	255	Éch. 1	40,93	54,57	68,21	81,86	95,50
	270	Éch. 2	43,34	57,78	72,23	86,67	101,12
	285	Éch. 3	45,74	60,99	76,24	91,49	106,73
V	305	Éch. 1	48,95	65,27	81,59	97,91	114,22
	335	Éch. 2	53,77	71,69	89,61	107,54	125,46
	365	Éch. 3	58,58	78,11	97,64	117,17	136,69

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	8 ans		9 ans		10 ans		11 ans		12 ans	
			8 %		9 %		10 %		11 %		12 %	
I	140	Éch. 1	59,92		67,41		74,90		82,39		89,88	
	145	Éch. 2	62,06		69,82		77,58		85,33		93,09	
	155	Éch. 3	66,34		74,63		82,93		91,22		99,51	
II	170	Éch. 1	72,76		81,86		90,95		100,05		109,14	
	180	Éch. 2	77,04		86,67		96,30		105,93		115,56	
	190	Éch. 3	81,32		91,49		101,65		111,82		121,98	
III	215	Éch. 1	92,02		103,52		115,03		126,53		138,03	
	225	Éch. 2	96,30		108,34		120,38		132,41		144,45	
	240	Éch. 3	102,72		115,56		128,40		141,24		154,08	
IV	255	Éch. 1	109,14		122,78		136,43		150,07		163,71	
	270	Éch. 2	115,56		130,01		144,45		158,90		173,34	
	285	Éch. 3	121,98		137,23		152,48		167,72		182,97	
V	305	Éch. 1	130,54		146,86		163,18		179,49		195,81	
	335	Éch. 2	143,38		161,30		179,23		197,15		215,07	
	365	Éch. 3	156,22		175,75		195,28		214,80		234,33	

**Prime d’ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise »**

Base 35 heures.

Prime mensuelle d’ancienneté « Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	13 ans	14 ans	15 ans
			13 %	14 %	15 %
I	140	Éch. 1	97,37	104,86	112,35
	145	Éch. 2	100,85	108,61	116,36
	155	Éch. 3	107,80	116,10	124,39
II	170	Éch. 1	118,24	127,33	136,43
	180	Éch. 2	125,19	134,82	144,45
	190	Éch. 3	132,15	142,31	152,48
III	215	Éch. 1	149,53	161,04	172,54
	225	Éch. 2	156,49	168,53	180,56
	240	Éch. 3	166,92	179,76	192,60
IV	255	Éch. 1	177,35	191,00	204,64
	270	Éch. 2	187,79	202,23	216,68
	285	Éch. 3	198,22	213,47	228,71
V	305	Éch. 1	212,13	228,45	244,76
	335	Éch. 2	232,99	250,92	268,84
	365	Éch. 3	253,86	273,39	292,91

**Prime d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier »**

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
I	140	Éch. 1					
	145	Éch. 2					
	155	Éch. 3					
II	170	Éch. 1					
	180	Éch. 2					
	190	Éch. 3					
III	215	Éch. 1	36,92	49,23	61,54	73,85	86,15
	225	Éch. 2					
	240	Éch. 3	41,22	54,96	68,69	82,43	96,17
IV	255	Éch. 1	43,79	58,39	72,99	87,58	102,18
	270	Éch. 2					
	285	Éch. 3	48,94	65,26	81,57	97,89	114,20
V	305	Éch. 1	52,38	69,84	87,30	104,76	122,22
	335	Éch. 2	57,53	76,71	95,89	115,06	134,24
	365	Éch. 3	62,68	83,58	104,47	125,37	146,26

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	8 ans					9 ans				10 ans			11 ans		12 ans	
			8 %					9 %				10 %			11 %		12 %	
I	140	Éch. 1																
	145	Éch. 2																
	155	Éch. 3																
II	170	Éch. 1																
	180	Éch. 2																
	190	Éch. 3																
III	215	Éch. 1	98,46					110,77				123,08			135,38		147,69	
	225	Éch. 2																
	240	Éch. 3	109,91					123,65				137,39			151,13		164,87	
IV	255	Éch. 1	116,78					131,38				145,97			160,57		175,17	
	270	Éch. 2																
	285	Éch. 3	130,52					146,83				163,15			179,46		195,78	
V	305	Éch. 1	139,68					157,14				174,60			192,06		209,52	
	335	Éch. 2	153,42					172,59				191,77			210,95		230,12	
	365	Éch. 3	167,16					188,05				208,94			229,84		250,73	

**Prime d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier »**

Base 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier ».

Valeur du point : 5,35 €.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Échelon	13 ans		14 ans		15 ans	
			13 %		14 %		15 %	
I	140	Éch. 1						
	145	Éch. 2						
	155	Éch. 3						
II	170	Éch. 1						
	180	Éch. 2						
	190	Éch. 3						
III	215	Éch. 1	160,00		172,31		184,62	
	225	Éch. 2						
	240	Éch. 3	178,60		192,34		206,08	
IV	255	Éch. 1	189,77		204,36		218,96	
	270	Éch. 2						
	285	Éch. 3	212,09		228,41		244,72	
V	305	Éch. 1	226,98		244,44		261,90	
	335	Éch. 2	249,30		268,48		287,66	
	365	Éch. 3	271,63		292,52		313,42	

**Accord du 4 avril 2023**

relatif à la composition d'une section paritaire professionnelle (SPP)

NOR : ASET2350581M

IDCC : 1351

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

**SESA ;**

**GPMSE TLS ;**

**GES ;**

**ADMS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CGT FCS ;**

**SNEPS-CFTC ;**

**SUD Solidaires Prévention,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

À l'issue de la dernière mesure d'audience des organisations syndicales de salariés représentatives dans la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351), sept organisations ont été reconnues représentatives.

Une section paritaire professionnelle dénommée « SPP prévention-sécurité » a été créée à l'initiative de la branche des entreprises de prévention et de sécurité au sein d'AKTO, opérateur de compétences.

Le fonctionnement et la composition de la SPP prévention-sécurité sont régis par l'accord constitutif du 14 mars 2019 portant création de l'opérateur de compétence, les statuts de l'opérateur de compétence des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre du 1<sup>er</sup> avril 2019 ainsi que le règlement intérieur de la SPP de la branche des entreprises de prévention et de sécurité du 28 novembre 2019.

Aux termes des textes précités, les SPP sont composées chacune de vingt-quatre membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Chaque collège ne peut donc être représenté en théorie que par un maximum de douze membres titulaires.

Le collège salarié, avec sept organisations syndicales représentatives, ne peut donc pas désigner deux membres titulaires par organisation.

Le présent accord a pour objet d'organiser la représentation du collège salarié pour permettre à chacune des organisations de siéger avec le même nombre de membres ayant droit de vote.

Par voie de conséquence, il modifie également la composition du collège employeur.

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

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, *Journal officiel* du 30 juillet 1985), modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, *Journal officiel* du 6 juin 2012).

Les interlocuteurs sociaux signataires du présent accord, soulignant l'importance de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Composition de la SPP**

### **Collège salarié**

Le collège salarié est composé de :

- sept membres titulaires, répartis comme suit : un par organisation syndicale représentative.

### **Collège employeur**

Le collège employeur est composé d'autant de membres titulaires que le collège salarié.

Seuls ces quatorze titulaires pourront siéger à chaque réunion de la section paritaire professionnelle.

### **Dispositions applicables aux 2 collèges**

Il est rappelé que le règlement intérieur d'AKTO prévoit la possibilité à l'article 6.3b de désigner, par accord de branche ou délibération de la CPNEFP, des participants supplémentaires au-delà des vingt-quatre prévus dans les statuts.

Les parties signataires conviennent de désigner également quatorze membres supplémentaires, 7 pour le collège salarié et 7 pour le collège employeur.

En l'absence de l'un des titulaires, l'organisation concernée peut ainsi mandater un remplaçant de son organisation en lieu et place du titulaire pour la réunion considérée. Ce remplaçant, lorsqu'il participe en l'absence du titulaire, est désigné titulaire et a les mêmes prérogatives que le titulaire remplacé et peut notamment voter en séance.



Il est admis que les membres supplémentaires peuvent assister en distanciel (visioconférence) : leurs salaires sont pris en charge sur la base de l'article 4.03 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

### **Article 3 | Durée du mandat**

Les membres sont désignés auprès d'AKTO pour une durée de deux ans. Leur désignation devra intervenir dans le mois qui suit la signature de l'accord.

### **Article 4 | Votes au sein de la SPP**

Les parties souhaitent rappeler que seuls quatorze membres titulaires siègent et ont droit de vote.

En cas d'absence d'un titulaire et de son remplaçant, l'organisation syndicale salariale ou patronale aura la possibilité de donner pouvoir à un autre titulaire du même collège, pour voter en lieu et place de son organisation salariale ou patronale.

### **Article 5 | Prise en charge des frais liés au mandat**

Les membres titulaires de la SPP sont assimilés aux administrateurs de l'OPCO, et voient à ce titre, leurs frais liés à l'exercice de leur mandat, financés par AKTO.

Le temps passé par les salariés dans l'exercice de leur mandat de titulaire est considéré et rémunéré par l'employeur comme du temps de travail effectif (application de l'article 4.03 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité).

### **Article 6 | Disposition concernant l'égalité femmes-hommes**

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

### **Article 7 | Prise d'effet**

Le présent accord entre en vigueur à date de sa signature.

### **Article 8 | Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Si cela s'avérait nécessaire, une négociation s'ouvrirait dans le cas où une nouvelle mesure d'audience aboutissait à modifier le nombre d'organisations représentatives au sein de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351).

Cette négociation s'ouvrirait obligatoirement dans le mois suivant la publication des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales salariales et des organisations professionnelles d'employeurs, reconnues représentatives.

Dans ce cas le présent accord serait modifié par voie d'avenant, afin de prendre en compte la nouvelle représentativité.

### **Article 9 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de trois mois suivant la présentation du courrier de révi-

sion. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

#### **Article 10 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **Article 11 | Dépôt et publicité**

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

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

#### **Article 12 | Annulation des dispositions de l'accord du 8 mars 1995**

Le présent accord annule dans toutes ses dispositions l'accord du 8 mars 1995 portant création d'une section professionnelle paritaire au sein de la branche prévention-sécurité.

*Fait à Paris, le 4 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT  
(Fabrication)**

Brochure n° 3113 | Convention collective nationale

IDCC : 2089 | **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

### **Accord du 17 novembre 2022**

relatif aux certifications professionnelles reconnues dans la branche

NOR : ASET2350572M

IDCC : 1411, 2089

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

**UNAMA ;**

**UIPP ;**

**Ameublement français,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATI MAT TP CFTC ;**

**CGT FNSCBA ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux ont doté la branche professionnelle, dès 1995, de certificats de qualification professionnelle (CQP). Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, la branche a soutenu sa politique de sécurisation des parcours professionnels, d'une part en actualisant les référentiels de compétences propres à ses métiers pour les inscrire dans une logique d'évolution et de reconnaissance professionnelles, et d'autre part, en adhérant aux CQPI pour permettre la validation des compétences acquises dans un emploi commun aux branches de l'industrie.

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, les partenaires sociaux de la branche décident de préciser dans le présent accord les moyens et modalités de création et de délivrance des non seulement des certificats de qualification professionnelle (CQP), mais aussi des créer les certificats de compétences professionnelles (CCP).

Le présent accord se substitue dans toutes ses dispositions à celui du 4 juillet 1995 applicable dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

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

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois.

Il s'agit des entreprises et des salariés qui relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes, sans exclusion d'activité et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- IDCC 1411 : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 ;
- IDCC 2089 : convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

## **Article 2 | Certificat de qualification professionnelle (CQP) et blocs de compétences**

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier ou de plusieurs activités professionnelles d'un métier spécifique à la branche.

Le CQP comprend :

- un référentiel d'activités : il décrit la ou les missions ainsi que les activités visées par la certification professionnelle, l'environnement de travail et les interactions au sein de celui-ci ;
- un référentiel de compétences : il identifie les blocs de compétences ainsi que les compétences et connaissances associées ;
- et un référentiel d'évaluation : il définit, pour chacune des compétences, les conditions de réalisation, les critères mesurables et/ou observables et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

Les CQP sont composés de plusieurs blocs de compétences.

Un bloc de compétences est un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

Il atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle du métier visé par le ou les CQP qui le compose.

## **Article 3 | Création, révision et suppression des CQP**

Les décisions de création, de révision ou de suppression des CQP de la branche sont prises par la CPNEFP à l'appui d'un dossier d'opportunité.

Les organisations représentatives dans la branche de la fabrication de l'ameublement et des panneaux à base de bois, représentées à la CPNEFP sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP.

Pour chaque CQP, la CPNEFP détermine le niveau d'entrée correspondant dans la classification.

Sur décision de la CPNEFP, les CQP seront transmis à France compétence, en vue de leur enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ils seront également transmis à la Caisse des dépôts et des consignations.

La CPNEFP délègue à l'Ameublement français (en qualité de secrétariat), les droits et obligations associés en vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des CQP auprès du RNCP, de France compétences et de la Caisse des dépôts et des consignations.

La personne morale titulaire de l'intégralité des droits de propriété intellectuelle (droits patrimoniaux et moral) attachés aux CQP (référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, outils de suivi et d'évaluation, guide et présentations) est l'Ameublement français.

#### **Article 4 | Habilitation à la mise en œuvre des CQP**

Les organismes de formation souhaitant mettre en œuvre les CQP de la branche doivent être habilités sur décision de la CPNEFP.

Les demandes sont présentées à la CPNEFP selon une procédure définie par cette dernière.

#### **Article 5 | Accès aux CQP et parcours de formation**

Les CQP sont ouverts aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQP peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'une action de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), du plan de développement des compétences des entreprises, du compte personnel de formation (CPF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective (POE), à l'exclusion de la formation initiale.

Le parcours de formation d'un CQP est mis en œuvre selon les modalités suivantes :

1. Une phase de repérage des compétences acquises et des besoins en formations permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience du bénéficiaire et permettant la personnalisation du parcours de formation. Pour les nouveaux entrants dans le métier et n'ayant pas d'expérience dans les domaines visés par le CQP, le repérage des compétences est facultatif ;
2. Une phase de réalisation du parcours de formation pouvant se réaliser en partie à distance, ou en situation de travail ;
3. Une phase d'évaluation obligatoire des compétences du candidat, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel d'évaluation du CQP et validée par un jury paritaire de certification.

#### **Article 6 | Validation des acquis et de l'expérience CQP**

Il est également possible d'accéder aux certificats de qualification professionnelle par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La VAE est ouverte à toute personne engagée dans la vie active conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 7 | Jury d'évaluation et jury paritaire de certification CQP**

L'évaluation des compétences du candidat est faite par le centre de formation habilité à mettre en œuvre le CQP, à l'appui du référentiel d'évaluation.

■ La personne qui procède à l'évaluation finale du candidat doit être différente de la personne qui le forme.

Après étude des dossiers transmis par l'organisme de formation suite à l'évaluation du candidat, les CQP sont délivrés sur décision de la CPNEFP, réunie en jury de certification.

Le CQP est délivré à la condition que tous les blocs de compétences du référentiel aient été acquis.

Si le candidat n'a validé que certains blocs de compétences professionnelles du référentiel du CQP, la CPNEFP réunie en jury de certification validera les blocs de compétences acquis.

## **Article 8 | *Certificats de compétences professionnelles (CCP)***

Un certificat de compétences professionnelles (CCP) correspond à un ensemble homogène de compétences permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Il atteste de l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle spécifique à un emploi exercé et contextualisé à la branche.

Il comprend :

- un référentiel de compétences : il identifie les compétences et les connaissances ;
- et un référentiel d'évaluation : il définit, pour chacune des compétences, les conditions de réalisation, les critères mesurables et/ou observables et les résultats attendus, ainsi que les modalités d'évaluation des acquis.

## **Article 9 | *Création, révision et suppression des CCP***

La CPNEFP de la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois décide de la création, de la révision ou de la suppression des CCP ainsi que de leurs référentiels, à l'appui d'un dossier d'opportunité.

Le CCP comprend un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation.

Sur décision de la CPNEFP, les CCP seront transmis à France compétences, en vue de leur enregistrement au répertoire spécifique (RS).

Ils seront également transmis à la Caisse des dépôts et des consignations.

La CPNEFP délègue à l'Ameublement français, les droits et obligations associés en vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des CCP auprès du RS, de France compétences et de la Caisse des dépôts et des consignations.

La CPNEFP délègue à l'Ameublement français (en qualité de secrétariat), les droits et obligations associés en vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des CCP auprès du répertoire spécifique (RS), de France compétences et de la Caisse des dépôts et des consignations.

La personne morale titulaire de l'intégralité des droits de propriété intellectuelle (droits patrimoniaux et moral) attachés aux CCP (référentiels de compétences et référentiel d'évaluation, outils de suivi et d'évaluation, guide et présentations) est l'Ameublement français.

## **Article 10 | *Habilitation à la mise en œuvre des CCP***

Les organismes de formation souhaitant mettre en œuvre un CCP de branche doivent être habilités sur décision de la CPNEFP.

Les demandes sont présentées à la CPNEFP selon une procédure définie par cette dernière.

## **Article 11 | *Accès aux CCP et parcours de formation***

Les CCP sont ouverts aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

Ils sont accessibles à l'issue d'un parcours de formation professionnelle mis en œuvre notamment, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en complément d'un CQP, de la Pro-A en complément d'un CQP, du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation (CPF) ainsi que d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective (POE).

Le parcours de formation d'un CCP est mis en œuvre selon les modalités suivantes :

1. Une phase de repérage des compétences acquises et des besoins en formations préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience du bénéficiaire qui permet la personnalisation du parcours de formation. Pour les personnes n'ayant pas d'expérience dans les domaines visés par le CCP, la phase de repérage est facultative ;
2. Une phase de réalisation du parcours de formation pouvant se réaliser en partie à distance, ou en situation de travail ;
3. Une phase d'évaluation obligatoire, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel d'évaluation du CCP et validé par un jury paritaire de certification.

## **Article 12 | Jury d'évaluation et jury paritaire de certification CCP**

L'évaluation des compétences du candidat est faite par le centre de formation habilité à mettre en œuvre le CCP, à l'appui du référentiel d'évaluation.

La personne du centre de formation habilité, qui procède à l'évaluation finale, doit être différente de la personne qui forme le candidat.

Après études des dossiers transmis par l'organisme de formation à la suite de l'évaluation du candidat, les CCP sont délivrés sur décision de la CPNEFP, réunie en jury de certification.

Le CCP est délivré si toutes les compétences sont acquises.

## **Article 13 | Révision**

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et formes.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

## **Article 14 | Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Il peut faire l'objet d'une adhésion ou d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

*Fait à Paris, le 17 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2019-09 du 16 mars 2019**  
à l'accord du 19 décembre 2018  
portant révision de l'annexe 4 relative au statut des travailleurs à domicile

NOR : ASET1950291Z

IDCC : 2121

**Page 148**, ajouter :

**« Annexe**

**Modèle de déclaration annuelle d'activité**

Déclaration annuelle d'activité sur l'honneur pour les travailleurs à domicile

Nom :

Prénom :

Oui	Oui	Non	Volume d'activité annuel effectué
Employeur principal			
Employeur non principal			
Employeur unique			

Employeur Volume d'activité total effectué au cours de l'année N – 1	
Tous employeurs confondus	

Date :

Signature : »

(Le reste sans changement.)



**Avenant n° 180 du 14 avril 2023**  
relatif à la contribution conventionnelle paritarisme

NOR : ASET2350567M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

**Préambule**

Les parties signataires réaffirment leur attachement à développer une politique de négociation collective de qualité et à porter une politique emploi/formation ambitieuse pour la branche sport.

Le travail afférent aux missions adressées au sein de la branche pour répondre à ces objectifs est en constante augmentation et implique la mise en œuvre de moyens adaptés.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

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

Le premier alinéa de l'article 2.3.2 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. Le taux de la cotisation est fixé à 0,08 %, sauf accord annuel prévoyant un taux différent négocié au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le versement minimum est fixé à 3 €. La cotisation est appelée dès le premier euro. »

## Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant son arrêté d'extension au *Journal officiel* et entrera en vigueur au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

*Fait à Paris, le 14 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 178 du 14 avril 2023**  
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Moniteur de tir sportif » (annexe 1)

NOR : ASET2350575M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moniteur de tir sportif » prévues dans le cadre de l'avenant n° 61 du 4 mai 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de tir sportif	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

## Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 14 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : 2511 | **SPORT**

**Avenant n° 179 du 14 avril 2023**  
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Éducateur tennis » (annexe 1)

NOR : ASET2350576M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Éducateur tennis » prévues dans le cadre de l'avenant n° 126 du 16 janvier 2018 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Éducateur tennis	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

## Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 14 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 181 du 14 avril 2023**  
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Accompagnateur en téléski nautique » (annexe 1)

NOR : ASET2350577M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Accompagnateur en téléski nautique » prévues dans le cadre de l'avenant n° 107 du 4 décembre 2015 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Accompagnateur en téléski nautique	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

## Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 14 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 182 du 14 avril 2023**

relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés » (annexe 1)

NOR : ASET2350578M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés » prévues dans le cadre de l'avenant n° 150 du 17 juin 2020 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

**Article 2**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 14 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 183 du 14 avril 2023**  
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Moniteur d'aviron » (annexe 1)

NOR : ASET2350579M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moniteur d'aviron » prévues dans le cadre de l'avenant n° 47 du 7 juillet 2010 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur d'aviron	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

## Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 14 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 184 du 14 avril 2023**  
relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP)  
« Moniteur de squash » (annexe 1)

NOR : ASET2350580M

IDCC : 2511

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

**CoSMoS ;**

**AESL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moniteur de squash » prévues dans le cadre de l'avenant n° 54 du 15 décembre 2010 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelles	Prérogatives et limites d'exercice
CQP Moniteur de squash	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport.

## Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 14 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 54-2022 du 5 octobre 2022**  
relatif au salaire minimum hiérarchique

NOR : ASET2350562M

IDCC : 2941

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

**FNAAFP CSF ;**

**UNADMR ;**

**USB ;**

**UNA ;**

**ADEDOM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le Smic a augmenté de 0,9 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022, puis 2,6 % au 1<sup>er</sup> mai 2022 et enfin 2 % au 1<sup>er</sup> août 2022. Le premier niveau de salaire conventionnel se retrouve donc à nouveau mécaniquement sous le Smic.

Une nouvelle augmentation du Smic est par ailleurs attendue dans les prochaines semaines, en raison de la forte hausse de l'inflation.

Selon l'article III-12 de la convention collective, « les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minimum hiérarchique à chaque augmentation du Smic. »

En outre, ces augmentations remettent en question les modalités de progression salariale prévues par les dispositions de l'avenant n° 43 entre les échelons, dans une logique de parcours.

Il est rappelé enfin que la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, a introduit dans les critères de fusion administrative des branches professionnelles la faiblesse des négociations salariales pour porter les minima conventionnels au moins au niveau du Smic (voir article L. 2261-32 du code du travail modifié).

Les parties signataires du présent avenant ont donc décidé des dispositions suivantes :

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

Les articles III.12, 13.2, 16.2 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) sont modifiés comme suit :

### « Article 12 | *Principes de rémunération*

Le salaire minima hiérarchique est constitué d'un salaire de base auquel s'ajoutent des ECR dans les conditions définies à l'article 19.

Le salaire de base résulte du produit de la valeur du point par un coefficient majoré le cas échéant de l'indemnité différentielle reclassement, exprimé pour un temps plein à 35 heures par semaine (151,67 heures par mois) sans pouvoir être inférieur au Smic. Le salaire de base est calculé au *pro rata* du temps de travail du salarié.

La valeur du point est de 5,77 euros.

Les éléments complémentaires de rémunération se définissent en fonction :

- de l'ancienneté ;
- du diplôme ;
- de la formation et des spécificités de l'intervention (expérience, complexité de la mission, contraintes particulières).

Les modalités de calcul des ECR sont précisées au chapitre III du présent titre.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minimum hiérarchique à chaque augmentation du Smic.

### Article 13.2 | *Salaire de base à temps plein des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons*

Filière intervention : employé(e) degré 1			Filière intervention : employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 291	Coef. 304	Coef. 324	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

### Article 16.2 | *Salaire de base des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons*

Filière support : employé(e) degré 1			Filière support : employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 291	Coef. 304	Coef. 324	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

## Article 2 | *Autres dispositions du titre III*

Les autres dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

## Article 3 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 4 | *Date d'entrée en vigueur. Agrément*

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



L'avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> août 2022, sous réserve de son agrément.

## **Article 5 | Extension**

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

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

*Fait à Paris, le 5 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 55-2022 du 24 octobre 2022**  
relatif au montant des prestations et aux cotisations

NOR : ASET2350563M

IDCC : 2941

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

**FNAAFP CSF ;**

**UNADMR ;**

**USB ;**

**UNA ;**

**ADEDOM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par le présent avenant, les partenaires sociaux de la branche entendent apporter des modifications au régime complémentaire de prévoyance, afin de le pérenniser.

En effet, les partenaires sociaux ont, compte tenu des résultats du régime sur l'exercice 2021 et en responsabilité, étudié différents scénarios d'évolution des garanties et des cotisations dans le cadre de travaux menés au cours du 2<sup>e</sup> semestre 2022.

Dans cette perspective, les travaux font également apparaître la nécessité d'adapter le protocole technique et financier qui définit les modalités d'établissement des comptes de résultats.

Au terme de ces travaux et soucieux de préserver l'équilibre du régime, les partenaires sociaux de la branche conviennent des dispositions suivantes :

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

L'article 1.4 du titre VII est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 1.4 | *Montant des prestations*

Le montant du maintien de salaire y compris les prestations brutes sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures de travail effectué ou montant de cotisation insuffisant) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 90 % du salaire brut.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel. »

## Article 2

L'article 11.1 du titre VII est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 11.1 | *Cotisation et répartition des cotisations*

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur lourd de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, que la cotisation liée à ce risque serait majoritairement financée par l'employeur en contrepartie d'une prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité temporaire de travail.

Le taux de 5,18 % tranche 1 et tranche 2, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

Garanties	Employeur	Salarié	Total
Maintien de revenu	1,51 %	–	1,51 %
Incapacité	–	1,12 %	1,12 %
Invalidité	1,47 %	0,35 %	1,82 %
Décès	0,29 %	–	0,29 %
Rente éducation OCIRP	0,08 %	–	0,08 %
Maintien garantie décès	0,02 %	–	0,02 %
Mutualisation (Passif)	0,03 %	–	0,03 %
Portabilité	0,21 %	0,10 %	0,31 %
Total	3,61 %	1,57 %	5,18 %

La tranche 2 (T2) est limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). »

## Article 3 | *Date d'entrée en vigueur. Agrément*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 sous condition de parution préalable au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément, et à défaut le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

## Article 4 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 6 | Extension**

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

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

*Fait à Paris, le 24 octobre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 56-2023 du 17 janvier 2023**  
relatif aux éléments complémentaires de rémunération (ECR)

NOR : ASET2350561M

IDCC : 2941

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

**FNAAFP CSF ;**

**UNADMR ;**

**USB ;**

**UNA ;**

**ADEDOM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile a signé en février 2020 l'avenant n° 43-2020 qui remplace, dans son intégralité et à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 les dispositions du titre III de la convention collective relatif à la classification des emplois et au système de rémunération.

Au terme d'une année d'application, le texte de l'avenant précité soulève des questions d'articulation des nouveaux éléments complémentaires de rémunération (ECR) avec les dispositions prévues par les articles 19.4 et 21.4 du titre VI relatifs à la rémunération des salariés sous contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Le présent avenant a donc pour objet d'apporter les précisions attendues, pour une application des nouvelles dispositions conventionnelles conformes à l'esprit et à la lettre du texte de l'avenant n° 43-2020 qui ne prévoit aucune condition spécifique à la nature du contrat de travail pour l'attribution de ces ECR.

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

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunération des salariés sous contrats de professionnalisation**

L'article 19.4 du titre VI relatif à la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est modifié comme suit :

« Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du Smic et dont le montant est fixé par décret.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération basée selon les dispositions légales applicables, soit au jour de la signature de ce texte, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation.

Les salariés sous contrat de professionnalisation bénéficient également des éléments complémentaires de rémunération (ECR) dans les conditions prévues à l'article III-19 de la présente convention. Les ECR ne sont jamais réduits du fait du temps passé en formation, ce temps étant considéré comme du temps de travail effectif. »

### **Article 2 | Rémunération des salariés sous contrats d'apprentissage**

L'article 21.4 du titre VI relatif à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage est modifié comme suit :

« Dans le but de rendre attractif le secteur par voie de l'apprentissage, la rémunération des apprentis est fixée comme suit :

	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	32 %	48 %	58 %	
2 <sup>e</sup> année	44 %	56 %	66 %	100 %
3 <sup>e</sup> année	60 %	72 %	83 %	

Pour les apprentis de moins de 21 ans, cette rémunération est calculée en pourcentage du salaire minimum de croissance (Smic). Pour les apprentis de 21 ans et plus, elle est calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage s'il est plus favorable que le Smic.

Les apprentis bénéficient également des éléments complémentaires de rémunération (ECR) dans les conditions prévues à l'article III-19 de la présente convention. Les ECR ne sont jamais réduits du fait du temps passé en formation, ce temps étant considéré comme du temps de travail effectif. »

### **Article 3 | Autres dispositions du titre VI**

Les autres dispositions du titre VI non visées aux articles 1<sup>er</sup> et 2 ci-dessus restent inchangées.

### **Article 4 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5 | *Date d'entrée en vigueur. Agrément***

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

Il prendra effet le 1<sup>er</sup> octobre 2021 rétroactivement, sous réserve de son agrément.

## **Article 6 | *Extension***

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

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

*Fait à Paris, le 17 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **2980** | **MÉTALLURGIE**  
**(Somme)**  
**(8 décembre 2010)**

**Avenant n° 14 du 3 avril 2023**

relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties (REAG)

NOR : ASET2350574M

IDCC : 2980

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

**UIMM Picardie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**USM FO ;**

**CFTC Somme ;**

**CFDT Métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations effectives annuelles garanties**

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le barème des rémunérations effectives annuelles garanties est fixé, pour l'année 2023, pour la durée légale du travail, comme suit :

(En euros.)

Coefficient	REAG 2023 (base 151,67 heures)
140	20 833
145	21 124
155	21 140
170	21 204
180	21 380
190	21 646



Coefficient	REAG 2023 (base 151,67 heures)
215	21 970
225	22 598
240	23 748
255	24 539
270	25 626
285	26 908
305	27 884
335	30 315
365	32 283
395	34 994

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles pour la durée légale du travail, les montants dudit barème devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis.

Ce barème cessera de s'appliquer, au plus tard, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## Article 2 | Valeur du point

La valeur du point est fixée à 5,60 euros, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023. Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, cette valeur du point permet de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Somme.

Les parties signataires rappellent que, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, en l'absence d'accord territorial prévoyant une nouvelle valeur du point, la valeur du point fixée ci-dessus restera applicable.

## Article 3 | Prime de panier

La prime de panier est fixée à 7,10 euros, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

## Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

## Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt et cesse de produire ses effets à l'échéance de son terme, soit le 31 décembre 2023.

## **Article 6 | Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

*Fait à Amiens, le 3 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230210-000523

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---