



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

2023-32

12 août 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° 2023-32 du 12 août 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° 2023-32.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-32 du 12 août 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 43 Import-export-commission-courtage : avenant du 6 juillet 2023 relatif à la modification de l'article 4 « Exercice des droits relatifs à l'action syndicale ».....	6
IDCC 292 Plasturgie : accord du 29 juin 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} juillet 2023.....	9
IDCC 292 Plasturgie : avenant n° 1 du 29 juin 2023 à l'accord du 16 mars 2016 relatif au positionnement des CQP	12
IDCC 292 Plasturgie : avenant n° 3 du 29 juin 2023 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	14
IDCC 292 Plasturgie : avenant n° 1 du 29 juin 2023 à l'accord du 20 juin 2012 relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme.....	19
IDCC 405 Médicaux-sociaux-établissements : avenant n° 01-2023 du 2 juin 2023 relatif au jours d'absence pour enfants malades.....	21
IDCC 478 Sociétés financières : accord du 6 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales garanties.....	23
IDCC 863 Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 17 juillet 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	25
IDCC 887 Métallurgie (Eure) : accord du 19 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier	34
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : accord du 4 juillet 2023 relatif au maintien d'une contribution conventionnelle supplémentaire.....	37
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : avenant n° 72 du 4 juillet 2023 relatif aux salaires conventionnels au 1 ^{er} juillet 2023	40
IDCC 1159 Métallurgie (Nièvre) : accord du 18 juillet 2023 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques	44
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 25 mai 2023 relatif à la révision de la convention collective (art. XII.2.1.8 « Cotisations »).....	48
IDCC 1307 Cinéma-exploitation : avenant n° 69 du 4 juillet 2023 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2023	50
IDCC 1369 Métallurgie (Loire-Atlantique) : accord du 3 juillet 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)...	53

IDCC 1472 Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 26 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à l'indemnité de panier de nuit au 1 ^{er} juillet 2023	56
IDCC 1472 Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 26 juin 2023 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles (REMA) pour l'année 2023.....	59
IDCC 1480 Journalistes : accord du 15 juin 2023 relatif aux barèmes des salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine....	62
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : accord du 27 juin 2023 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social.....	67
IDCC 1578 Métallurgie (Loire-Yssingaux) : accord du 6 juillet 2023 relatif à la rémunération effective garantie annuelle, à la valeur du point RMH et à la prime de panier de nuit.....	74
IDCC 1596 Bâtiment (Hauts-de-France) : avenant n° 7 du 28 juin 2023 relatif aux salaires minimaux	77
IDCC 1596 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : avenant du 4 juillet 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} août 2023.....	80
IDCC 1596 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : avenant du 4 juillet 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} août 2023	83
IDCC 1597 Bâtiment (Hauts-de-France) : avenant n° 7 du 28 juin 2023 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2023.....	85
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : accord du 12 juin 2023 relatif à la qualité de vie au travail	88
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 57 du 12 juin 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires	99
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : adhésion par lettre du 11 juillet 2023 de la CNEF à la convention collective nationale	101
IDCC 1702 Travaux publics (Hauts-de-France) : accord du 13 décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....	102
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Hauts de-France) : accord du 13 décembre 2022 relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2023	104
IDCC 1880 Ameublement-négoce : adhésion par lettre du 11 juillet 2023 de la CNEF à la convention collective nationale	106
IDCC 1902 Métallurgie (Maine-et-Loire) : accord du 10 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) et à l'indemnité de panier.....	107
IDCC 1938 Volailles-industries-transformation : accord de méthode du 26 juin 2023 relatif aux classifications des emplois.....	110
IDCC 1978 Fleuristes : accord du 20 juin 2023 relatif à la grille de salaires minima conventionnels	112

	Pages
IDCC 1979 Hôtels-cafés-restaurants : avenant n° 31 du 1 ^{er} juin 2023 relatif aux salaires	115
IDCC 1979 Hôtels-cafés-restaurants : avenant n° 32 du 1 ^{er} juin 2023 relatif à la prise en compte de l'expérience professionnelle	118
IDCC 2264 Hospitalisation privée : accord de transposition du 5 juillet 2023 de l'avenant n° 33 du 22 février 2023 relatif à la classification et à la rémunération des emplois .	120
IDCC 2609 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 28 juin 2023 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2023	140
IDCC 2614 Travaux publics (Hauts-de-France) : accord du 13 décembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023.....	142
IDCC 2931 Marchés financiers : accord du 28 juin 2023 relatif à la réduction du temps de travail	145
IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 57-2023 du 24 mai 2023 relatif au report des congés payés.....	162

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Avenant du 6 juillet 2023

relatif à la modification de l'article 4
« Exercice des droits relatifs à l'action syndicale »

NOR : ASET2350898M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité faire évoluer les dispositions de l'article 4 de la convention collective.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'alinéa 10 et suivants de l'article 4 relatif à l'exercice des droits relatifs à l'action syndicale

Les dispositions de l'alinéa 10 et suivants de l'article 4 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international, concernant les modalités et le montant des remboursements des frais de participation aux réunions paritaires sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« L'association paritaire de gestion de l'import-export (APGIE), assure, selon les modalités définies en conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais de participation des représentants des organisations patronales et de salariés représentatives de la convention collective de l'import-export et du commerce international, IDCC 0043 aux réunions paritaires de branche et aux instances de l'APGIE.

Les demandes de remboursement devront être remises dans un délai de 1 mois suivant la réunion au secrétariat de l'APGIE au moyen d'un bordereau récapitulatif standardisé de l'APGIE.

Par exception les frais d'un montant inférieur à 50 € pourront être reportés et cumulés sur un bordereau semestriel.

Le bordereau récapitulatif sera accompagné des justificatifs.

L'ensemble des originaux devra être transmis, une fois par an, au plus tard au 31 décembre de chaque année, au secrétariat de l'APGIE.

Les frais sous réserve d'une présence aux commissions paritaires, seront pris en charge sur les bases suivantes pour deux membres par organisation :

- transport : sur la base du ticket RATP pour deux représentants par organisation. D'un billet de train pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres et/ou d'un billet d'avion en classe économique pour un trajet excédant 500 kilomètres et pour deux membres par organisation ;
- frais kilométriques : en fonction du barème fiscal en vigueur ;
- parking : pour deux membres par organisation ;
- les frais d'hébergement et de repas, la veille et exceptionnellement le soir (dans ce cas après validation par les trésoriers), d'une commission ou d'un groupe paritaire si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, sur la base du montant fixé par décision du conseil d'administration de l'association paritaire.

Lorsque les réunions ont lieu sur la journée, et qu'un mandaté a confirmé au secrétariat de la branche la réservation du déjeuner, en cas de changement d'avis après la date limite de réservation aucun autre frais de repas pour ce déjeuner ne sera pris en charge par l'APGIE.

En outre la prise en charge par l'APGIE des frais de repas est conditionnée au respect par le mandaté des horaires des réunions paritaires ante et post déjeuner.

Il se tiendra au minimum 5 journées de négociations collectives paritaires dans l'année.

En l'absence d'accord relatif au fonctionnement et financement du dialogue social, les organisations patronales signataires de la convention collective de l'import-export IDCC 0043 assureront le remboursement des frais de participation des représentants salariés aux réunions paritaires de branche conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 4 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet au lendemain de la date de son dépôt.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 juin 2023
relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2023

NOR : ASET2350883M

IDCC : 292

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

POLYVIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 | Application de l'accord

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3 | Montants des minima mensuels

3.1. Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2023, sera le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 768
710	1 779

Coefficient	Valeur mensuelle
720	1 799
730	1 850
740	1 930
750	2 047
800	2 182
810	2 334
820	2 554
830	2 736
900	3 251
910	3 405
920	3 909
930	5 074
940	6 320

3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail ou sur la base du forfait jour applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minima le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

À titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13^e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 4 | Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2023. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats de salariés. À l'occasion de la réunion de décembre 2023 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

Article 5 | Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 8 décembre 2010, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Pour se faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 6 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence par la partie la plus diligente.

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

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 29 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066 | Convention collective nationale

IDCC : 292 | **PLASTURGIE**

Avenant n° 1 du 29 juin 2023

à l'accord du 16 mars 2016
relatif au positionnement des CQP

NOR : ASET2350880M

IDCC : 292

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

Fédération de la plasturgie et des composites,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 16 mars 2016 « sur le positionnement des CQP plasturgie » (ci-après « l'accord »).

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3 | Modification des niveaux des CQP responsables d'équipe et coordinateur de ligne ou d'îlot

Le CQP plasturgie « Responsable d'équipe » est positionné comme équivalent au niveau 5 tel que défini dans le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Le CQP plasturgie « Coordinateur de ligne ou d'îlot » est positionné comme équivalent à un niveau 4 tel que défini dans le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension.

Fait à Paris, le 29 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 29 juin 2023

à l'accord du 25 mars 2015
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2350881M

IDCC : 292

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

Fédération de la plasturgie et des composites,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 25 mars 2015 « relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la plasturgie » (ci-après « l'accord »).

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3 | Modification de l'article 20 de l'accord du 25 mars 2015

Les dispositions de l'article 20 de l'accord du 25 mars 2015 sont remplacés par les paragraphes suivants :

« Article 20.1 | Les entreprises de moins de 10 salariés

Les employeurs doivent consacrer à la formation professionnelle un ensemble de contributions définies à l'article L. 6331-2 du code du travail.

Ces contributions sont versées à l'OPCO de la branche sauf dispositions contraires prévues par une loi ou un décret.

20.2.1. Contribution légale

Les employeurs doivent consacrer à la formation professionnelle un ensemble de contributions définies aux articles L. 6331-9 ou L. 6331-10 du code du travail^[1].

Ces contributions sont versées à l'OPCO de la branche sauf dispositions contraires prévues par une loi ou un décret.

20.2.2. Contribution conventionnelle supplémentaire consacrée à la politique de branche

(Voir page suivante.)

[1] Pour mémoire : montant des contributions légales au jour de la signature de l'accord.

Nombre de salariés	Plan de formation	Professionalisation	CPF	FPSPP	CIF	Total légal	Contribution conventionnelle prévue par l'article 20.2.2 du présent accord (sous réserve des dispositions de l'article 26)	Total légal + conventionnel
Moins de 10	0,40 %	0,15 %	0	0	0	0,55 %	0 %	0,55 %
De 10 et 49	0,20 %	0,30 %	0,20 %	0,15 %	0,15 %	1 %	0,15 %	1,15 %
De 50 à 299	0,10 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %	0,15 %	1,15 %
De 300 et plus	0	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %	1 %	0,15 %	1,15 %

(Voir page suivante.)

En complément des contributions légales mentionnées à l'article 20.2.1 du présent accord, les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCO de la branche une contribution conventionnelle supplémentaire destinée à accompagner la politique de formation de la branche d'un montant de 0,15 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution pourra être affectée, notamment, à :

- des actions de formations ;
- des aides incitatives pour développer l'investissement en actions de formation (prise en charge des frais de gestion, fonds mutualisés supplémentaires...) ;
- des actions collectives ;
- des mesures d'accompagnement et d'appui des entreprises (notamment celles rencontrant des difficultés économiques), de secteurs ou filières professionnels ou de bassin d'emploi ;
- des actions prioritaires définies en CNPE ;
- des actions liées à l'attractivité de la branche ;
- etc.

Cette contribution annuelle est reconduite pour trois années supplémentaires, à savoir 2024, 2025 et 2026. Les parties ouvriront au dernier semestre 2025 une négociation visant, par voie d'avenant annexé au présent accord à modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution.

En outre, les parties signataires conviennent de faire avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche un bilan annuel en CPNEFP des utilisations de cette contribution afin éventuellement d'ouvrir, dans la commission compétente, une négociation pour modifier, prolonger ou pérenniser cette contribution. Ce bilan sera établi par l'OPCO désigné par la branche en début de chaque année.

Préalablement à cette négociation, l'OPCA de la branche remettra un bilan sur cette contribution spécifique et la CNPE définira les affectations possibles de cette contribution. »

Article 4 | Revoyure

Les parties signataires conviennent de se réunir dans les plus brefs délais, avec l'ensemble des organisations représentatives dans la branche, pour :

- procéder à une nouvelle modification de l'accord en cas de changement législatif des seuils légaux servant de référence aux contributions relatives à la formation professionnelle ;
- ouvrir une négociation sur le taux de la contribution conventionnelle supplémentaire dans le cas où les contributions légales relatives à la formation professionnelles seraient augmentées.

Article 5 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ayant pour objet la modification d'une période d'application d'une contribution conventionnelle spécifique, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée (sauf les dispositions de l'article 4 qui ont, par nature, une durée déterminée).

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

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension.

Néanmoins, il est expressément entendu que les dispositions relatives à la contribution conventionnelle visée à l'article 3 du présent avenant ne pourront entrer spécifiquement en vigueur au titre de la collecte 2023 que si l'extension du présent avenant se produit avant le 31 décembre 2023 – afin de permettre la collecte au titre de l'exercice 2023.

Fait à Paris, le 29 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 29 juin 2023

à l'accord du 20 juin 2012
relatif à la délégation de collecte de la contribution
au financement du paritarisme

NOR : ASET2350882M

IDCC : 292

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

Fédération de la plasturgie et des composites,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 25 mars 2015 relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme dans la branche plasturgie auprès de l'association OPCA DEFI (ci-après « l'accord »).

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3 | Modification de l'article 2 de l'accord du 20 juin 2012

Les dispositions de l'article 2 de l'accord du 20 juin 2012 sont remplacés par les paragraphes suivants :

« Les partenaires sociaux de la branche plasturgie ont décidé par accord de branche en date du 20 juin 2012 de mettre en place une contribution pour le paritarisme conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la plasturgie.

Considérant que :

- l'article 4 de l'accord du 20 juin 2012 prévoit que « la contribution pour le paritarisme sera collectée par l'AGPP ; l'association pouvant déléguer la collecte à un autre organisme dans le cadre d'une convention formalisée précisant les modalités de collecte et de recouvrement » ;
- que la collecte de cette contribution au financement du paritarisme permettra de contribuer positivement au dialogue social dans la branche et notamment à l'évolution des dispositifs liés à l'emploi/formation ;
- que la délégation de la collecte de la contribution au financement du paritarisme à l'OPCO désigné par la branche est considérée comme un des critères de recouvrement efficace et optimisé de cette contribution.

Les partenaires sociaux décident de sous-traiter la collecte de cette contribution au financement du paritarisme à l'OPCO désigné par la branche. Cette sous-traitance devra donner lieu à la signature d'une convention entre l'AGPP (association de gestion du paritarisme dans la plasturgie) et l'OPCO désigné par la branche précisant les modalités de collecte et de répartition. La contribution au paritarisme sera recouvrée distinctement des contributions relatives à la formation professionnelle. »

Article 4 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son extension.

Fait à Paris, le 29 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 405 | **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**
(26 août 1965)

Avenant n° 01-2023 du 2 juin 2023
relatif aux jours d'absence pour enfants malades

NOR : ASET2350871M

IDCC : 405

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

UNISSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective ne prévoit pas de dispositions particulières concernant les absences liées aux enfants malades et seul s'applique l'article L. 1225-61 du code du travail.

À l'occasion de la révision de la convention collective, en commission permanente paritaire nationale de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux se sont entendus sur ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Il est ajouté un article 48 *bis* intitulé « Jours d'absence pour enfants malades » rédigé comme suit :

« Le salarié ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier pour ceux-ci, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un congé rémunéré.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours ouvrés par année civile, quel que soit le nombre d'enfant. Ces jours peuvent être sécables.

La durée du congé est portée à cinq jours ouvrés rémunérés si l'enfant est âgé de moins d'un an.

Si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans, il pourra prétendre, conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, à cinq jours d'absence. Seuls les trois premiers jours seront rémunérés.

Le congé est accordé par salarié ou pour l'ensemble du couple lorsque celui-ci travaille au sein de l'association.

Ces jours pour enfants malades sont considérés pour leur totalité comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés. »

Article 2 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant entrera en vigueur dès son agrément et sa parution au *Journal officiel* et s'appliquera sauf disposition locale plus favorable.

Il est conclu pour une durée indéterminée, ceci sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles à défaut de quoi le présent avenant sera nul et non avenu. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité légale et réglementaire.

Fait à Charenton-le-Pont, le 2 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 6 juillet 2023
relatif aux rémunérations minimales garanties

NOR : ASET2350886M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

CFDT banque ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1^{er} août 2023, les dispositions de l'annexe IV du livre I^{er} de la convention collective des sociétés financières, suite à la revalorisation de 3,5 % de la valeur du point et de la somme fixe, sont les suivantes :

Au 1^{er} août 2023, la valeur du point est de 62,495 € ; celle de la somme fixe est de 7 095,75 € pour les coefficients 230 à 245. La valeur du point est de 62,433 € ; celle de la somme fixe est de 7 088,68 € pour les coefficients 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	21 470
235	21 783
240	22 095
245	22 408

Coefficient	Montant
250	22 697
265	23 634
280	24 570
295	25 507
310	26 443
325	27 380
340	28 316
350	28 941
360	29 565
400	32 062
450	35 184
550	41 427
625	46 110
700	50 792
850	60 157
900	63 279

Article 2

Les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent à ouvrir des négociations sur les classifications au cours du dernier trimestre de l'année 2023, afin notamment de rendre plus effective la revue périodique desdites classifications dans les entreprises de la branche.

Article 3

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 6 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **863** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

Accord du 17 juillet 2023

relatif à des mesures urgentes
en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ASET2350887M

IDCC : 863

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

UIMMM 35-56,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

Fédération FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises et leurs salariés doivent sans cesse maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et s'adapter notamment aux mutations des métiers induites par la transformation numérique, la transition énergétique, les défis démographiques, environnementaux et d'innovation tout en accélérant leur décarbonation.

Dans ce contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée ou se trouvant en amont de ce type de situation, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle ou d'APLD (activité partielle de longue durée), de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité et/ou assurer la pérennisation de leur activité en s'adaptant notamment aux évolutions de leurs marchés, des demandes et attentes de leurs clients. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qua-

lifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie. Elles démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant et fluctuant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises des secteurs de la filière mobilité (dont l'automobile) de la métallurgie confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles sur le territoire, en accordant une attention particulière aux TPE et PME de sous-traitance locale, et à celles qui sont touchées de plein fouet par la conjoncture mondiale en pleine évolution du fait de la nécessaire décarbonation de cette industrie de la mobilité (avec notamment l'électrification des véhicules) et qui pourraient ainsi voir remis en cause leur activité de production sur le territoire.

Les secteurs visés de la métallurgie sont ceux indiqués à l'article 1^{er} du présent accord (origine des entreprises identifiées dans le diagnostic préalable ayant une activité dans la filière mobilité – automobile), à savoir :

- NAF 24 : métallurgie ;
- NAF 25 : fabrication de produits métalliques ;
- NAF 26 : fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ;
- NAF 28 : fabrication de machines et équipements ;
- NAF 29 : industrie automobile ;
- NAF 30 : fabrication d'autres matériels de transport ;
- NAF 33 : réparation et installation de machines et équipements.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie sur le territoire de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, et plus largement de la région Bretagne ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés, notamment pendant les périodes de baisse d'activité, voire de fermeture temporaire ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des compétences pour la compétitivité des entreprises, l'intégration des nouvelles technologies, la transformation digitale, l'innovation produit et process, et les défis démographiques et environnementaux notamment par le biais de la transition énergétique et la décarbonation de la filière ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres secteurs industriels plus porteurs ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés, présents dans toutes les CSP (catégories sociaux-professionnelles).

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie susvisés a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La filière automobile bretonne rassemble 223 établissements qui emploient près de 20 000 salariés (estimation 2023) dont 53 % en Ile-et-Vilaine (10 199 salariés et 15 % dans le Morbihan (2 835 salariés), soit sur les deux départements du projet d'accord, 130 établissements et 13 034 emplois 68 %).

La répartition de cette filière par bassin d'emploi montre que 54 %, soit 10 424 emplois sont sur 4 bassins d'emploi (Fougères-Vitré, Lorient, Rennes et Saint-Malo), portés par les constructeurs et les équipementiers comme STELLANTIS, SANDEN, FORVIA, Fonderie de Bretagne, Norma Autoline.

Les secteurs d'activité de ces 223 entreprises et de leurs 19 177 salariés à l'échelle de la Bretagne sont notamment répartis au sein des 6 principaux secteurs métallurgiques suivants : alliages et produits métalliques avec 2 082 salariés, automobile et cycles avec 4 107 salariés, autres activités avec 1 502 salariés, équipements automobiles avec 1 344 salariés, électrique – électronique avec 2 247 salariés et mécanique industrielle dont les fonderies avec 5 051 salariés. La métallurgie représente donc 14 555 salariés, soit 76 % de cette filière automobile bretonne, répartition qu'on retrouve aussi sur le 35-56.

La répartition par taille d'entreprise montre que 27 % des effectifs sont dans des entreprises de + 500 salariés (4 entreprises de + 500 salariés sur le 35 et le 56) ; 16 % dans les entreprises de 250 à 499 salariés ; 8 % dans celles de 200 à 249 salariés ; 44 % dans le cœur des PMI de la métallurgie (8 500 salariés), de 20 à 199 salariés et 4 % dans les moins de 20 salariés.

La répartition par code d'activité (code NAF) : les entreprises de la métallurgie se retrouvent dans les codes d'activité du 24 au 33, représentant 14 555 salariés, qui seront donc la cible de notre projet d'accord, dont 10 188 salariés sur le 35-56, soit 70 % des effectifs bretons de la filière automobile dans la métallurgie.

La métallurgie de l'Ile-et-Vilaine et du Morbihan se caractérisent par un réseau de 1 170 entreprises dont plus de 75 % ont moins de 50 salariés. Avec 29 557 salariés, elle représente 53,3 % des effectifs de la métallurgie bretonne, contre 55 % en 2019 ; cela est dû surtout la destruction d'emplois dans la filière automobile sur l'Ile-et-Vilaine (données ACCOS au 31/12/22) :

- force est de constater que l'Ile-et-Vilaine est le seul département breton qui connaît une baisse du nombre d'emplois salariés entre 2019 et 2022, de – 2,4 %, soit – 507 emplois, alors que la métallurgie bretonne sur la même période a gagné + 1 991 emplois, soit + 3,7 %.
- en faisant un focus sur le code d'activité principal de la filière automobile (NAF 29), nous sommes passés de 6 638 emplois salariés en 2018 en Bretagne à 5 365 en 2022, soit – 19 % (– 1 273 emplois) ; ce qui signifie que l'industrie automobile a perdu 2/3 d'emplois (– 1 273 emplois) que la métallurgie n'en a créé sur l'ensemble de la période (+ 1 991 emplois) ;
- sur le département de l'Ile-et-Vilaine, la réduction d'emplois est de – 25 % puisque nous sommes passés de 5 213 emplois en 2018 à 3 943 emplois en 2022 (– 1 270 emplois), soit près de 100 % des emplois perdus sur la période ;
- l'industrie automobile surtout sur l'Ile-et-Vilaine a perdu plus de 7 000 emplois en 10 ans de 2008 à 2017 et continue à en perdre : en 14 ans, c'est donc près de 8 500 emplois perdus.

2. Enjeux territoriaux autour de la filière automobile

Une cellule régionale automobile, animée par la DREETS Bretagne, a mis en place une task force dont fait partie l'UIMM 35-56 qui s'est réuni le 9 mars 2023.

Une enquête, réalisée par le pôle de compétitivité IDMOBILITY (dont plus de 60 % dans la métallurgie sur le 35-56), auprès de 26 entreprises du secteur automobile montre que plus de 2 entreprises sur 3 ont des difficultés conjoncturelles économiques depuis la crise Covid-19, celles-ci persisteront encore en 2023 et 2024, voire au-delà. Les raisons évoquées sont les suivantes :

- pour 60 % (16/26), un carnet de commande trop faible qui ne permet pas d'optimiser la production et d'être compétitif même avec les efforts de diversification : une moyenne autour de 50 % de la capacité de production contre en 2022 une moyenne de l'industrie manufacturière en Bretagne de 81 % de la capacité de production (source Banque de France) ;
- pour plus de la moitié, encore des problèmes d'approvisionnement et de chaîne logistique qui bloque la livraisons des produits et donc la facturation des produits aux clients : 50 % des 26 entreprises ont des problèmes de trésorerie qui nécessitent un accompagnement financier de leurs partenaires bancaires ;
- pour 2/3 de ces entreprises, des taux de marge brut encore trop faible inférieur à 32 % alors que la moyenne des taux de marge de l'industrie bretonne a retrouvé son niveau de 2019 autours de 35 %, avec notamment un coût de l'énergie projeté en 2023 trois fois supérieur à celui de 2022 malgré l'amortisseur sur l'électricité de l'État pour les PME. La baisse depuis le pic de 2016 dépasse 3,8 points, ce qui représente un retour au niveau de 2013, avant la mise en place du pacte de compétitivité. Cela limite les capacités d'investissement de ces entreprises ;
- et pour 21 entreprises sur les 26 (80 %), la mutation de la filière automobile avec la transition écologique et énergétique perturbe structurellement le modèle économique et la pérennité de l'activité avec des enjeux de diversification et d'innovation ;
- à court terme, les perspectives de reprise de l'activité sont faibles. Quand en Bretagne, la production s'inscrit en progression dans les secteurs de la métallurgie : + 1,5 % en volume sur un an en 2023, le baromètre de la Banque de France indique aussi : – 2 % dans le matériel de transport et – 2,5 % dans les biens d'équipement.

14 entreprises sur 26 identifiées dans ce diagnostic territorial doivent s'orienter vers de nouveaux marchés dans les deux ans afin de pallier la baisse actuelle et à venir de leurs commandes en intégrant un virage technologique.

Avec les enjeux de la filière, l'étude prospective de 2021 de l'observatoire de l'OPCO 2i montre un impact sur les emplois et les compétences par sous-filières.

Pour la Bretagne, sur les près de 20 000 emplois industriels dans la filière automobile, c'est un effet de – 556 emplois dans les filières à risque et intermédiaires (emboutissage, fonderie métal et alu, traitement des matériaux, caoutchouc et plasturgie) et + 104 emplois pour les filières en croissance (électronique et logiciel) ; soit un solde négatif de – 452 emplois.

En croisant ces éléments d'analyse et prospectifs de la filière sur l'emploi dans l'automobile en Bretagne d'une part, avec les enjeux compétences et donc de formation des entreprises de la filière pour amortir les conséquences d'autre part, il est indispensable d'inciter les entreprises volontaires à développer fortement la formation des salariés :

- adapter les formations de manière spécifique, entreprise par entreprise : électronique, technologies de production, nouvelles motorisations, développement logiciels et cybersécurité, IA et big data... ;
- axer les formations vers de la multi compétences ;

- développer des accompagnements individuels ;
- augmenter la qualification sur des formations longues (CQP de branche).

Une enquête a également été lancée pour identifier les besoins en formation des entreprises de la filière automobile sur l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan, 9 entreprises ont participé à cette enquête dont 7 entreprises de la métallurgie sur le 35-56 (réalisation en avril et mai 2023) : ces 9 entreprises de la métallurgie représentent environ 1/2 des 10 188 emplois salariés des entreprises de la métallurgie sur le 35-56 dans la filière automobile.

Ces entreprises ont exprimé des besoins en formation en 2023 pour un total de 962 salariés (20 % des effectifs), 28 311 heures stagiaires (soit 30 heures de formation en moyenne par salarié).

On peut donc considérer cet échantillon représentatif et indiquer que les besoins en formation couvrent près de 2 000 salariés, à hauteur de 30 heures par stagiaire, soit un potentiel de 60 000 heures par an.

Sur cet échantillonnage de 9 entreprises, les besoins en formation identifiés par thème selon la nomenclature de l'observatoire OPCO 2i sur les besoins d'emplois et de compétences dans la construction automobile sont les suivants (liste non exhaustive) :

- électronique (compétences de mécanique qui nécessite des compétences en électronique avec l'électrification des véhicules) : 95 salariés pour 11 004 heures en 2023, soit 40 % des besoins ;
- technologie de production (nouvelles lignes d'assemblage notamment) : 222 salariés pour 4 624 heures en 2023, soit 16 % des besoins ;
- connaissance des nouvelles motorisations : 84 salariés pour 2 639 heures en 2023, soit 10 % des besoins ;
- conception, économie circulaire, culture numérique... : 74 salariés pour 903 heures en 2023, soit 3 % des besoins ;
- développement logiciels et cybersécurité, big data, IA... : 177 stagiaires pour 1 879 heures en 2023, soit 7 % des besoins ;
- autres domaines (management, métiers comme monteur câbleur, usineur, soudeur, ; interface homme – machine ; sûreté de fonctionnement ; chimie...) : 238 stagiaires pour 5 482 heures en 2023, soit 20 % des besoins.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans la définition des actions de formation à engager afin de préparer les compétences et qualifications des salariés aux transitions technologiques et organisationnelles à venir, notamment de manière à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les personnels pour faire face aux défis de perte de compétences ;
- développer les compétences clés, techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent se positionner sur les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante en lien avec l'électrification des véhicules.

3. Évolution des métiers et besoins en formation

L'électrification, la connectivité et l'autonomie des véhicules font apparaître des nouveaux espaces de valeurs sur lesquels les entreprises industrielles du territoire pourront se positionner. Ces nouveaux champs d'activité feront évoluer les métiers afin d'acquérir les compétences nécessaires à leur mise en œuvre. Pour anticiper les transitions écologiques et énergétique de cette filière, il faut donc identifier ces métiers et procéder à l'adaptation des formations à déployer.

Les principaux thèmes de formation identifiés pour répondre à ces évolutions :

- électronique – électricité (compétences de mécanique qui nécessite des compétences en électronique avec l'électrification des véhicules) : électronique de puissance et électronique embarquée ; technologie des capteurs ; architecture électronique ; connectivité, télécommunications ;
- technologie de production (nouvelles lignes d'assemblage notamment) : automatisme, robotique et cobotique ; fabrication additive, pilotage de ligne de fabrication, contrôle qualité ; métiers en évolution (monteur câbleur, usineur, soudeur, ajusteur...) ;
- connaissance des nouvelles motorisations ;
- conception : simulation physique, matériaux, électronique ; mécanique vibratoire ; analyse et gestion du cycle de vie ; écoconception ; recyclage ; réemploi ;
- développement logiciel et sécurité : méthodologies agiles ; cybersécurité ; architecture logiciel ; informatique industrielle ; Java, C++ ;
- intelligence artificielle : imagerie 3D ; deep learning, machine learning ; internet des objets ; réalité virtuelle et augmentée ;
- big data : fusion des données, informatique distribuée ; Python, modélisation statistique ;
- autres domaines (compétences transversales et culture numérique) : management de projets ; transfert de compétences ; interface homme – machine ; sûreté de fonctionnement ; chimie (chimie organique, biologique et polymérisation du CO₂ ; filtration des polluants ; formulation d'élastomères et de polymères).

Lorsqu'une ou plusieurs formations réalisées dans le cadre du présent accord permettront à un salarié d'occuper un nouvel emploi se traduisant par l'élargissement de manière significative et durable du contenu de la fonction du salarié, l'employeur devra vérifier si le nouvel emploi s'en trouve affecté, et, le cas échéant, attribuer un nouveau classement en correspondance.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable, jusqu'au 31 décembre 2023 aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1^{er} « champ d'application » des « dispositions générales » de la « Convention collective des industries métallurgiques, électriques et électroniques d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan » et à compter du 1^{er} janvier 2024 il sera applicable dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie et en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie, le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique des départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan ainsi que de la localité de Saint-Nicolas-de-Redon dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet (les secteurs d'activité NAF visés sont les 24, 25, 26, 28, 29, 30 et 33) :

- la fabrication de produits métalliques, de produits informatiques, électroniques et optiques, de machines et équipements, l'industrie automobile, la fabrication de matériels de transport et la réparation et l'installation de machines et équipements ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant une activité en lien avec l'industrie automobile, les produits métalliques, les produits informatiques, électroniques et optiques, les machines et équipements, les matériels de transport et la réparation et installation de machines et équipements peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Les parties conviennent de faire évoluer par avenant au présent accord la liste des secteurs visés si la situation économique d'entreprises d'autres secteurs le justifiait.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur d'activité actuel ou à venir de leur entreprise ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle de l'entreprise, à sa transition énergétique et décarbonation ;
- former les salariés aux process technologiques innovants, aux nouveaux produits ;
- favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
- permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité des salariés (et notamment des moins qualifiés) ;
- favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise, notamment les formations tuteurs et les actions de formation en situation de travail ;
- anticiper les risques de pénurie de compétences par la formation sur les métiers en tension ;
- faciliter et développer la démarche RSE (responsabilité sociétale des entreprises).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement visés en *infra*, étant précisé que priorité sera donnée aux formations qualifiantes et certifiantes d'une part et aux PME d'autre part.

Conformément aux dispositions légales, toutes actions de formation réalisées dans le cadre du présent accord, faite sur le temps de travail des salariés, donneront lieu au maintien de la rémunération des salariés concernés. Les frais annexes liés à ces formations sur le temps de travail (transport, hébergement, repas) pourront être pris en charge selon les conditions définies par le conseil d'administration d'OPCO 2i sachant qu'aucun reste à charge ne pourra être demandé au salarié.

2. Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention FNE Transition industrie en particulier).

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1^{er} janvier 2024 se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

3. Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le CPF et/ou le CPF de transition, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Les parties incitent à ce qu'une communication spécifique sur ces dispositifs soit faite auprès des salariés, et notamment lors du parcours d'intégration et par d'autres voies d'information.

Article 3 | Information des CSE et des salariés

Les entreprises qui envisageront de recourir au dispositif prévu par le présent accord, devront en informer leur CSE, ou leurs commissions formation dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, charge ensuite aux élus des CSE et à l'employeur par la voie par exemple de sa ligne managériale d'informer les salariés des possibilités de formation qui pourraient s'ouvrir à eux.

Article 4 | Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 5 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

1. Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM 35-56.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un suivi sera réalisé dans le cadre de la commission paritaire, à raison de 3 fois sur la durée de vie de l'accord dont le bilan final, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM 35-56 invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

La commission paritaire de suivi de l'accord adressera, à la CPREFP, une fois par an, le bilan du suivi des mesures mises en œuvre.

2. Indicateurs de suivi

Dans des bilans d'étape et de suivi, les indicateurs suivants seront évalués :

- le profil des entreprises : effectif, localisation, code NAF ;
- le profil des salariés bénéficiaires : CSP (catégories sociales professionnelles), niveau de formation etc. ;
- le profil des formations : thématiques, durées, qualifications.

Article 6 | Révision de l'accord

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

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

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

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM 35-56, aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

Article 7 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Rennes, le 17 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **887** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

(Eure)

(1^{er} juillet 1976)

(Étendue par arrêté du 19 mars 1979,

Journal officiel du 18 mai 1979)

Accord du 19 juin 2023

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques,
aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier

NOR : ASET2350879M

IDCC : 887

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

UIMM Eure,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

USME CGT-FO ;

CFDT métallurgie 27,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1^{er} juillet 1976 modifiée et l'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies pour négocier sur les salaires. Le présent accord prévoit la revalorisation de ceux-ci selon plusieurs modalités, déterminées dans la convention collective susvisée.

Article 1^{er} | 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 à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure.

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 assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

À compter du 1^{er} juin 2023, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sera de 5,76 €.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques serviront uniquement à la détermination de la base conventionnelle de la prime d'ancienneté.

Article 2 | Rémunérations annuelles effectives

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, relatif à la classification est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est à partir de l'année 2023, le suivant :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	RAE annuelle 2023
I	1	140	21 248
	2	145	21 248
	3	155	21 248
II	1	170	21 446
	2	180	21 549
	3	190	22 327
III	1	215	24 178
	2	225	24 651
	3	240	26 015
IV	1	255	27 194
	2	270	28 477
	3	285	29 624
V	1	305	31 559
	2	335	34 343
	3	365	36 810
		395	39 936

Ce barème constitue la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois). (Les articles L. 1132-1, L. 2253-3 et L. 5213-7 du code du travail devront bien évidemment trouver application).

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué au *pro rata temporis* en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ces montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de

toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'Eure ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 2 | Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 20 de l'avenant N-1 de la présente convention collective est portée à : 8,85 € à compter du 1^{er} juin 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 jusqu'au 31 décembre 2023 et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 6 | Notification, dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Évreux, le 19 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : 1077 | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

Accord du 4 juillet 2023

relatif au maintien d'une contribution conventionnelle supplémentaire

NOR : ASET2350893M

IDCC : 1077

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

FNA ;

PDTAOE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

Préambule

Le présent accord prolonge de 3 ans la contribution conventionnelle supplémentaire instituée par l'accord du 11 septembre 2015 à durée déterminée de 3 ans et prolongé par accord du 5 juillet 2018, puis par accord du 10 septembre 2020.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et patronales avaient souhaité par ces accords réaffirmer l'impulsion à donner au développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession.

Par ce nouvel accord, les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre et déployer leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés en offrant les moyens financiers nécessaires à cette mission aux entreprises de la branche.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980 et étendue le 13 août 1981.

Article 2 | Contribution conventionnelle supplémentaire

En supplément de la contribution légale, la contribution conventionnelle est maintenue comme suit :

- pour les entreprises de 11 à 49 salariés, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,10 % de leur masse salariale brute.

La contribution conventionnelle 2024 est due au titre de la masse salariale brute 2023, celle de 2025 sur la masse salariale brute de 2024 et celle de 2026 sur la masse salariale brute de 2025 :

- pour les entreprises de 50 salariés et plus, une contribution conventionnelle supplémentaire d'un taux de 0,25 % de leur masse salariale brute.

La contribution conventionnelle 2024 est due au titre de la masse salariale brute 2023, celle de 2025 sur la masse salariale brute de 2024 et celle de 2026 sur la masse salariale brute de 2025.

En application de la réglementation actuelle, cette contribution conventionnelle est versée à OCAPIAT, l'OPCO désigné par la branche professionnelle à la date de signature du présent accord.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 11 salariés ne versent pas de contribution conventionnelle mais bénéficient de la mutualisation des fonds.

Article 3 | Objet de la contribution conventionnelle

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement de la formation professionnelle continue, et pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en CPNE ;
- des actions collectives ;
- des actions de formations métiers ;
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : plaquettes, vidéos, évènementiels, relations écoles etc.) ;
- des actions d'ingénierie (exemple : CQP) ;
- etc.

Cette contribution conventionnelle permettra également de financer les contributions spécifiques multibranches qui pourraient être mises en place au sein de l'OPCO.

Dans ce cadre, un montant correspondant aux contributions spécifiques multibranches mises en place au sein de l'OPCO sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises et prélevé par l'OPCO.

Article 4 | Suivi de la contribution conventionnelle

Un suivi de cette contribution conventionnelle sera réalisé par la CPNE et la commission financière du fonds conventionnel de la branche sur la base d'un bilan établi annuellement par l'OPCO.

Article 5 | *Durée et condition d'application*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, au titre des contributions pour les années 2024, 2025 et 2026.

Article 6 | *Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales.

Il sera soumis à la procédure d'extension.

Article 7 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 4 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : 1077 | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

Avenant n° 72 du 4 juillet 2023
relatif aux salaires conventionnels au 1^{er} juillet 2023

NOR : ASET2350892M

IDCC : 1077

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

FNA ;

PDTAOE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFTD,

d'autre part,

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures,

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} juillet 2023 à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

Article 3 | Égalité salariale hommes – femmes

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

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

Article 5

Conformément à l'article 69 de la convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 4 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2023

Base 35 heures.

Pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

(En euros.)

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1 781,13	11,74
120	1 821,22	12,01
140	1 827,33	12,05
155	1 834,23	12,09
165	1 841,95	12,14
180	1 850,70	12,20
200	1 860,49	12,27
220	1 870,32	12,33
235	1 911,03	12,60
240	1 931,88	12,74
245	1 952,72	12,87
250	1 973,57	13,01
255	1 994,39	13,15
260	2 015,22	13,29
270	2 056,90	13,56
275	2 077,75	13,70
285	2 119,43	13,97
290	2 140,25	14,11
295	2 161,09	14,25
305	2 202,78	14,52
310	2 223,61	14,66
315	2 244,44	14,80
325	2 286,14	15,07
335	2 327,83	15,35
340	2 348,64	15,49
350	2 367,74	15,61
400	2 574,15	16,97
425	2 677,35	17,65

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
430	2 698,00	17,79
450	2 780,57	18,33
460	2 821,86	18,61
470	2 863,13	18,88
495	2 966,34	19,56
520	3 069,55	20,24
540	3 152,13	20,78
560	3 234,68	21,33
580	3 317,26	21,87
600	3 399,81	22,42
620	3 482,38	22,96
680	3 730,09	24,59

Convention collective départementale

IDCC : 1159 | **MÉTALLURGIE**

(Nièvre)

(10 décembre 1981)

(Étendue par arrêté du 26 mai 1982,

Journal officiel du 20 juin 1982)

Accord du 18 juillet 2023

relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350839M

IDCC : 1159

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

UIMM Nièvre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations effectives annuelles garanties

Dispositions générales

Date d'application :

Les REAG figurant dans le tableau ci-après sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2023.

Définition et modalités d'application :

Les rémunérations effectives annuelles garanties sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Elles constituent le salaire brut annuel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans (article 18 des dispositions générales de la présente convention collective). En aucun cas ces valeurs annuelles ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les valeurs des tableaux figurant en annexe sont établies pour un horaire de travail effectif correspondant à la durée légale applicable à l'entreprise. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Ces valeurs annuelles seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

Assiette et date de comparaison :

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec les présents barèmes, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires.

À l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de l'indemnité de panier de nuit prévue par la présente convention collective ;
- des sommes perçues dans le cadre des dispositions légales d'intéressement et de participation ;
- des sommes versées à titre de régularisation au titre des REAG de l'année précédente.

Cette comparaison est effectuée pour l'année considérée.

Entreprises soumises à une durée légale du travail de 35 heures (base 151,67 heures)

Ces valeurs annuelles de REAG base 151,67 heures sont établies pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures.

Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié. Elles supporteront, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Barème REAG base 151,67 heures (horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures)

À compter du 1^{er} juillet 2023.

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier, administratif, technicien, agent de maîtrise et agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	21 217 €
	2	145	21 259 €
	3	155	21 352 €
II	1	170	21 387 €
	2	180	21 462 €
	3	190	21 666 €
III	1	215	22 052 €
	2	225	22 504 €
	3	240	23 453 €
IV	1	255	24 425 €
	2	270	25 583 €
	3	285	26 943 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier, administratif, technicien, agent de maîtrise et agent de maîtrise d'atelier
V	1	305	28 511 €
	2	335	30 775 €
	3	365	33 169 €
		395	35 477 €

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Dispositions générales

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont déterminées à partir d'une valeur de point.

À compter de la paie de juillet 2023, la valeur du point durée légale 35 heures (base 151,67 heures) est de 5,17 euros.

En conséquence, des barèmes distincts de RMH sont établis en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise. Le barème de RMH est établi en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise et comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il incombe donc à chaque entreprise d'adapter le barème qui lui est applicable en fonction de l'horaire de travail effectif de ses salariés.

Par application de l'accord national du 30 janvier 1980, les RMH sont majorées de :

- 5 % pour les ouvriers, et
- 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 3 | Prime de panier de nuit

Les parties décident de passer la valeur de la prime de panier de nuit (prévue à l'article 18-II de la présente convention) reste fixée à 7,87 euros.

Article 4 | Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de convoquer la commission paritaire territoriale des salaires de la Nièvre dans le cas où une nouvelle hausse automatique du Smic interviendrait entre le 1^{er} août 2023 et le 1^{er} décembre 2023.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il prendra fin à la date du 31 décembre 2023.

Article 6 | Formalités de dépôt

Le présent accord, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Nièvre.

Fait à Nevers, le 18 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 25 mai 2023

relatif à la révision de la convention collective (art. XII.2.1.8 « Cotisations »)

NOR : ASET2350878M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;
SNSP ;
SMA ;
PROFEDIM ;
Forces musicales ;
FSICPA ;
FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FNSAC CGT ;
F3C CFDT ;
SUD CU SO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis la conclusion de l'avenant du 1^{er} octobre 2015 relatif au régime de santé et de prévoyance de branche de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et de son avenant en date du 9 décembre 2015, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du comité de suivi afin d'étudier les comptes de résultats du régime frais de santé et les possibilités d'évolution pour l'avenir.

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

ce, pour garantir l'équilibre du régime frais de santé conventionnel. En effet, la cotisation socle sera désormais indexée sur le PMSS, qui peut évoluer chaque année au 1^{er} janvier selon la commission de la sécurité sociale et qui, en 2023 est de 3 666 euros.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant modifie l'article XII.2.1.8 issu de l'accord relatif au régime complémentaire de frais de santé de la branche des entreprises artistiques et culturelles.

Article 1.1 | Modification de l'article XII.2.1.8

L'article XII.2.1.8 intitulé « Cotisations » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations frais de santé s'élèvent à 0,62 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de la cotisation frais de santé est fixé à 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Cette cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les parties rappellent que les cotisations des salariés sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans les conditions de l'article 83, 1^o *quater* du code général des impôts.

La cotisation comprend le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est aussi rappelé que les employeurs cotisent pour leurs salariés cadres et non cadres intermittents, au titre des garanties complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les conditions prévues par l'accord interbranche du 20 décembre 2006 modifié. »

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

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 | Effet. Durée. Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} octobre 2023. À compter de cette date, la rédaction de l'article XII.2.1.8 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1^{er} ci-dessus.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 25 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 69 du 4 juillet 2023
relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2023

NOR : ASET2350877M

IDCC : 1307

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

FNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle ;

STAAAP CFTC ;

CFE-CGC cinéma,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la base du rapport annuel de branche et des éléments chiffrés relatifs à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC n° 1307).

Article 2 | Barème des salaires minima

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2023, les salaires du barème national applicable au 1^{er} juillet 2022 sont augmentés de :

- 104,32 euros brut pour les coefficients 150 à 239 puis 259 à 420 ;
- 116 euros brut pour le coefficient 240.

Cette augmentation prendra effet au 1^{er} juillet 2023.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

Article 3 | Aménagement des tâches des personnes enceintes

Les partenaires sociaux s'accordent sur la mise en place d'un aménagement des tâches liées au poste de travail de la personne enceinte, à sa demande, pendant la semaine qui précède son départ en congé maternité conventionnel.

Cet aménagement consistera, notamment, à supprimer le port de charges lourdes (dans le respect des dispositions en vigueur du code du travail) et à prendre des mesures permettant de diminuer la pénibilité liée à l'état de grossesse. À titre d'illustration ces mesures peuvent porter, notamment sur un allègement ou une adaptation des tâches pour éviter les efforts physiques trop importants ou les postures pénibles ; un aménagement du poste de travail ; un aménagement des horaires (pauses plus fréquentes...). Les modalités de cet aménagement seront faites en concertation entre l'employeur et la personne enceinte.

L'employeur s'engage à informer la personne enceinte de la possibilité de ces aménagements.

Ces mesures ne doivent pas entraîner de diminution de la rémunération.

En tout état de cause, les dispositions ci-dessus ne doivent pas se substituer à une décision d'un médecin traitant ou de la médecine du travail.

Article 4 | Critères d'évolution de l'emploi repère « agent d'accueil » coefficient 184 vers l'emploi repère « agent d'accueil » coefficient 189

Tout salarié embauché ou occupant déjà le poste d'agent d'accueil au coefficient 184 sera nommé, au terme de six mois de travail effectif dans l'entreprise à compter de la date d'application de l'avenant, agent d'accueil coefficient 189. Toute absence pendant cette période de six mois donnera lieu à une prolongation équivalente de cette même période, à l'exception des absences définies comme ne donnant pas lieu à abattement indiquées dans l'article 40 de la convention collective de l'exploitation cinématographique.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2023.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle notamment en matière de recrutement, de conditions de travail et d'évolution salariale et professionnelle.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 8 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1369** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Loire-Atlantique)

(29 avril 1985)

(Bulletin officiel n°1986-50 bis)

(Étendue par arrêté du 29 mai 1987,

Journal officiel du 5 juillet 1987)

Accord du 3 juillet 2023

relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG)
et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

NOR : ASET2350889M

IDCC : 1369

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

UIMM Loire-Atlantique

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 18 de l'avenant « OATAM » de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles garanties du personnel non cadre pour l'année 2023

Les parties conviennent de fixer comme suit le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2023, telles que définies dans la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique à l'article 18, partie B de l'avenant « OATAM », pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles.

Les RAG doivent être adaptées à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les personnels visés.

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAG
I	1	140	20 937 €
	2	145	20 963 €
	3	155	20 980 €
II	1	170	20 999 €
	2	180	21 024 €
	3	190	21 218 €
III	1	215	21 697 €
	2	225	22 006 €
	3	240	22 752 €
IV	1	255	23 508 €
	2	270	24 556 €
	3	285	25 776 €
V	1	305	27 673 €
	2	335	30 772 €
	3	365	34 195 €
	3	395	37 467 €

Conformément à l'article 18, partie B, paragraphe 10 de l'avenant « OATAM », les RAG ci-dessus seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majorée de 30 %.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année par les entreprises pour que, lors de la comparaison faite en fin d'année en application de l'article 18, partie B, paragraphe 7 de l'avenant « OATAM », l'éventuel complément à verser au salarié ne soit pas supérieur à 2,5 % de la RAG correspondant à sa classification.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point au 1^{er} septembre 2023

Les parties soussignées conviennent de fixer comme suit la valeur du point applicable aux coefficients figurant dans la classification définie à l'annexe I de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 6,23 euros à compter du 1^{er} septembre 2023.

Barème au 1^{er} septembre 2023

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) données dans le tableau suivant.

Niveaux	Échelons	Coefficients	RMH
I	1	140	872,20 €
	2	145	903,35 €
	3	155	965,65 €
II	1	170	1 059,10 €
	2	180	1 121,40 €
	3	190	1 183,70 €
III	1	215	1 339,45 €
	2	225	1 401,75 €
	3	240	1 495,20 €
IV	1	255	1 588,65 €
	2	270	1 682,10 €
	3	285	1 775,55 €
V	1	305	1 900,15 €
	2	335	2 087,05 €
	3	365	2 273,95 €
	3	395	2 460,85 €

Conformément à l'article 18, partie A, paragraphe 5 et paragraphe 6 de l'avenant « OATAM », les RMH ci-dessus seront majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté prévue à l'article 20 de l'avenant « OATAM » des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %.

Article 3

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

Article 4 | Durée de l'accord

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

Article 5 | Enregistrement et dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Saint-Herblain, le 3 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1472 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Pas-de-Calais)

(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)

(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,

Journal officiel du 5 mai 1988)

Accord du 26 juin 2023

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques
et à l'indemnité de panier de nuit au 1^{er} juillet 2023

NOR : ASET2350896M

IDCC : 1472

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

UDIMETAL Nord – Pas-de-Calais ;

UIMM Littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CFE métallurgie Calais ;

CFTC métallurgie Calais ;

USM FO 62

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La présente valeur du point, conclue dans le cadre des articles 29 et 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais définit les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés mensuels de la métallurgie du Pas-de-Calais.

Article 2

À compter du 1^{er} juillet 2023, la valeur du point est fixée à 4,37 euros, base 35 heures.

Article 3

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais est fixée à 7,10 euros à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 4

Le présent accord est convenu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

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 a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 26 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH base 35 heures)

Ce barème est à appliquer à partir du 1^{er} juillet 2023.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Valeur du point : 4,37 euros.

Attention : ce barème sert essentiellement au calcul des primes d'ancienneté.

Niv.	Échelon	Coef.	Toutes catégories sauf ouvriers et AMA	Ouvriers (+ 5 %)		Agents de maîtrise d'atelier (+ 7 %) (AMA)	
1	1	140	611,80 €	O1	642,39 €		
	2	145	633,65 €	O2	665,33 €		
	3	155	677,35 €	O3	711,22 €		
2	1	170	742,90 €	P1	780,05 €		
	2	180	786,60 €				
	3	190	830,30 €	P2	871,82 €		
3	1	215	939,55 €	P3	986,53 €	AM1	1 005,32 €
	2	225	983,25 €				
	3	240	1 048,80 €	TA1	1 101,24 €	AM2	1 122,22 €
4	1	255	1 114,35 €	TA2	1 170,07 €	AM3	1 192,35 €
	2	270	1 179,90 €	TA3	1 238,90 €		
	3	285	1 245,45 €	TA4	1 307,72 €	AM4	1 332,63 €
5	1	305	1 332,85 €			AM5	1 426,15 €
	2	335	1 463,95 €			AM6	1 566,43 €
	3	365	1 595,05 €			AM7	1 706,70 €
	HC	395	1 726,15 €				1 846,98 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de l'entreprise ou du salarié et supporter le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

Convention collective départementale

IDCC : **1472 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Pas-de-Calais)

(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)

(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,

Journal officiel du 5 mai 1988)

Accord du 26 juin 2023

relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles (REMA)
pour l'année 2023

NOR : ASET2350897M

IDCC : 1472

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

UDIMETAL Nord – Pas-de-Calais ;

UIMM Littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE métallurgie Calais ;

CFTC métallurgie Calais ;

USM FO 62,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord est mis en place en application de l'article 8 de l'accord relatif à l'institution de REMA du 1^{er} décembre 1988.

Article 2

Le barème des REMA figurant en annexe au présent accord s'appliquera pour la durée de l'année civile 2023 et selon les conditions fixées par l'accord du 1^{er} décembre 1988. Il est établi pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine).

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 3

Le présent accord est convenu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 4

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour sa notification à l'ensemble des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Hénin-Beaumont, le 26 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des rémunérations effectives minimales annuelles (REMA 2023)

Base : durée légale du travail de 35 heures.

Ce barème en euros inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Coef.	Toutes catégories sauf ouvriers et AMA	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier (AMA)	
140	20 815 €	01	20 815 €		
145	20 823 €	02	20 823 €		
155	20 844 €	03	20 844 €		
170	21 389 €	P1	21 389 €		
180	21 461 €				
190	21 630 €	P2	21 630 €		
215	21 869 €	P3	21 869 €	AM1	21 869 €
225	22 064 €				
240	22 929 €	TA1	22 929 €	AM2	22 929 €
255	23 507 €	TA2	23 507 €	AM3	23 507 €
270	24 762 €	TA3	24 762 €		
285	25 940 €	TA4	25 940 €	AM4	25 940 €
305	26 746 €			AM5	27 175 €
335	29 296 €			AM6	29 996 €
365	31 954 €			AM7	32 636 €
395	34 563 €				35 353 €

Ce barème est basé sur 35 heures hebdomadaires, il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié.

Accord du 15 juin 2023

relatif aux barèmes des salaires minima garantis
applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine

NOR : ASET2350895M

IDCC : 1480

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

SEPM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNJ ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT,

d'autre part,

Préambule

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le syndicat des éditeurs de presse magazine (SEPM) ont engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit.

Article 1^{er} | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

Article 2 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Article 3 | Barème minimum conventionnel pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique

La distinction de barème en fonction de la périodicité du titre de presse est conservée.

À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Il est décidé que les salaires mensuels bruts minima de tous les niveaux de qualification des grilles de la presse hebdomadaire et de la presse périodique sont augmentés de 3 %. En tout état de cause, le salaire le plus bas de la grille de la presse hebdomadaire et de la grille de la presse périodique est fixé à 1757,20 euros.

Les barèmes minima conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique figurent en annexe I du présent accord.

Article 4 | Barème de pige

Il est décidé de revaloriser de 3 % le tarif du feuillet de pige.

Le barème minimum de pages brutes des journalistes figure en annexe II du présent accord.

Article 5 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Disposition relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties contractantes réaffirment leur souhait de parvenir à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et leur volonté, pour y parvenir, d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant de les atteindre.

Article 7 | Clause de revoyure

Les parties se rencontreront à chaque fois qu'un arrêté relatif au relèvement du salaire minimum de croissance sera publié au *Journal officiel*, dans le mois suivant la publication, en vue d'adapter par avenant le présent accord.

Article 8 | Dispositions transverses et finales

Les parties contractantes s'engagent à organiser une réunion technique, à la réception du rapport de branche commandé par le SEPM auprès des services des statistiques d'Audiens, afin de procéder à l'examen et à l'analyse des données du rapport.

Fait à Paris, le 15 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Barème minimum journalistes SEPM presse périodique en 2023

Presse périodique		Au 1 ^{er} juillet 2023	
Fonctions		Catégorie A	Catégorie B
Valeur du point	Coef.	17,3215	15,3542
Rédacteur en chef	185	3 204,48 €	2 840,53 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 771,44 €	2 456,67 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 425,01 €	2 149,59 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 303,76 €	2 042,11 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 303,76 €	2 042,11 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 303,76 €	2 042,11 €
Chef de rubrique	133	2 303,76 €	2 042,11 €
Secrétaire de rédaction	112	1 941,04 €	1 757,20 € ^[1]
Rédacteur graphiste	112	1 941,04 €	1 757,20 € ^[1]
Rewriter	110	1 905,37 €	1 757,20 € ^[1]
Reporter	110	1 905,37 €	1 757,20 € ^[1]
Reporter dessinateur	110	1 905,37 €	1 757,20 € ^[1]
Reporter photographe	110	1 905,37 €	1 757,20 € ^[1]
Rédacteur spécialisé	110	1 905,37 €	1 757,20 € ^[1]
Rédacteur	100	1 757,20 € ^[1]	1 757,20 € ^[1]
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 757,20 € ^[1]	1 757,20 € ^[1]
[1] Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au Smic en vigueur, il est retenu comme minima le niveau du Smic au 1 ^{er} mai 2023, soit 1 747,20 €, augmenté de 10 euros.			

Catégorie A :

Périodiques traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

Catégorie B :

Périodiques s'adressant également au grand public mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente, (exemples non limitatifs et sauf exception : les sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles), ainsi que les périodique et revue spécialisés (il s'agit de l'ancienne catégorie C) s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens (exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels).

(Voir page suivante.)

Barème minimum journalistes SEPM presse hebdomadaire en 2023

Presse hebdomadaire		Au 1 ^{er} juillet 2023	
Fonctions		Catégorie 1	Catégorie 2
Valeur du point	Coef.	17,5655	15,4857
Rédacteur en chef	220	3 864,41 €	3 406,86 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 302,32 €	2 911,32 €
Secrétaire général de rédaction	174	3 056,40 €	2 694,52 €
Premier rédacteur graphiste	174	3 056,40 €	2 694,52 €
Chef des informations	165	2 898,31 €	2 555,15 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 810,48 €	2 477,72 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 810,48 €	2 477,72 €
Chef de service	155	2 722,66 €	2 400,29 €
Second rédacteur graphiste	145	2 547,00 €	2 245,43 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 547,00 €	2 245,43 €
Chef de service adjoint	145	2 547,00 €	2 245,43 €
Grand reporter	145	2 547,00 €	2 245,43 €
Chef de rubrique	142	2 494,30 €	2 198,98 €
Rédacteur graphiste	138	2 424,04 €	2 137,03 €
Secrétaire de rédaction	138	2 424,04 €	2 137,03 €
Reporter	130	2 283,52 €	2 013,15 €
Critique	127	2 230,82 €	1 966,69 €
Rédacteur rewriter	120	2 107,86 €	1 858,29 €
Rédacteur spécialisé	120	2 107,86 €	1 858,29 €
Rédacteur réviseur	120	2 107,86 €	1 858,29 €
Reporter photographe	120	2 107,86 €	1 858,29 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	1 967,34 €	1 757,20 € ^[1]
Reporter dessinateur	112	1 967,34 €	1 757,20 € ^[1]
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 932,21 €	1 757,20 € ^[1]
Rédacteur traducteur	110	1 932,21 €	1 757,20 € ^[1]
Rédacteur	100	1 757,20 € ^[1]	1 757,20 € ^[1]
Sténographe rédacteur	100	1 757,20 € ^[1]	1 757,20 € ^[1]
Stagiaires du 1 ^{er} au 24 ^e mois	97	1 757,20 € ^[1]	1 757,20 € ^[1]
[1] Dans les cas où l'application du point au coefficient fait ressortir une valeur inférieure au Smic en vigueur, il est retenu comme minima le niveau du Smic au 1 ^{er} mai 2023, soit 1 747,20 €, augmenté de 10 euros.			

Catégorie 1 : plus de 100 000 exemplaires.

Catégorie 2 : moins de 100 000 exemplaires.

Annexe II

Barème minimum de pige en 2023

Au 1^{er} juillet 2023.

Pige écrite (hors pige conçue pour un support numérique)

Feuillet (1 500 signes : 25 lignes de 60 signes et espaces) : 56,72 €.

L'écho : 23,83 €.

Chaque dessin accepté : 89,83 €.

Croquis (ou illustrations d'articles) :

– le premier : 57,76 € ;

– le deuxième : 43,57 € ;

– le troisième : 24,50 €.

Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe : 35,23 €.

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Accord du 27 juin 2023

relatif à la sécurisation des parcours professionnels
des acteurs du dialogue social

NOR : ASET2350888M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social a créé le comité social et économique, instance unique de représentation du personnel se substituant aux anciens délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. À compter du 31 décembre 2019, le nombre de détenteurs de mandats a donc diminué.

Le 30 janvier 2020, les partenaires sociaux de la branche signaient donc un accord à durée déterminée afin d'accompagner les fins de mandats des représentants de salariés et syndicaux fortement mobilisés au titre de leurs mandats jusqu'à la mise en place de cette nouvelle instance. En septembre 2020, un avenant prolongeant le délai de saisine de la commission visée à l'article 4.3 a été conclu. Cet accord est arrivé à son terme le 29 janvier 2022.

Un certain nombre des salariés visés par cet accord et éloignés de leur métier d'origine sur une longue période, continuent à exprimer le besoin d'accéder prioritairement à la formation professionnelle et aux dispositifs de reconversion professionnelle. C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux de la branche ont décidé de réactiver le dispositif créé par l'accord du 30 janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

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

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Article 2 | *Bénéficiaires*

Les bénéficiaires du présent accord de branche sont définis par un double critère lié à la nature du ou des mandat(s) qu'ils occupaient et au temps qu'ils consacraient à l'exercice de leur(s) mandat(s), avant la mise en place du comité social et économique.

L'éligibilité au bénéfice du présent accord s'apprécie à la date de proclamation des résultats des élections du premier comité social et économique.

2.1. Catégories de mandats concernés

2.1.1. Les salariés qui exerçaient un mandat électif ou désignatif au sein des instances de dialogue social d'entreprises, ayant pris fin au plus tard le 31 décembre 2019, ou, en cas de prolongation des mandats du comité d'entreprise au-delà du 31 décembre 2019, à la date de proclamation des résultats des élections du premier comité social et économique, sont visés par les stipulations du présent accord dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- délégué syndical (art. L. 2143-1 et suivants du code du travail) ;
- délégué syndical central (ou selon les entreprises : « délégué syndical national », « délégué syndical UES », « délégué syndical groupe » ...) (L. 2143-5 du code du travail) ;
- représentant de section syndicale (art. L. 2142-1-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du comité d'entreprise, du comité d'établissement (anciens articles L. 2322-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du comité central d'entreprise (anciens articles L. 2327-1 et suivants du code du travail) ;
- membre du comité de groupe (art. L. 2333-1 du code du travail) ;
- membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen (articles L. 2342-9 et L. 2343-5 du code du travail) ;
- représentant syndical au comité d'entreprise et au comité d'établissement (ancien article L. 2324-2 du code du travail) ;
- représentant syndical au comité central d'entreprise (ancien article L. 2327-6 du code du travail) ;
- délégué du personnel (anciens articles L. 2312-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du CHSCT (anciens articles L. 2381-1 et suivants du code du travail) ;
- membres de la délégation unique du personnel (anciens articles L. 2326-1 et suivants du code du travail) ;
- représentant syndical auprès du CHSCT (stipulation conventionnelle d'entreprise).

Les partenaires sociaux des entreprises peuvent, par la voie de la négociation collective d'entreprise, adapter ce périmètre en y intégrant d'autres mandats.

2.1.2. Les mandats ci-dessous, externes aux entreprises, sont également concernés par les stipulations du présent accord :

- conseiller prud'hommes (art. L. 2412-13 du code du travail) ;
- défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;

- membre du conseil d'administration d'une mutuelle (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
- membre du conseil d'administration d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-2 du code de la sécurité sociale) ;
- conseiller du salarié (articles L. 1232-7 et suivants du code du travail) ;
- membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (art. L. 23-111-1 du code du travail).

2.1.3. Les salariés désignés par des organisations syndicales représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu'instituées par les différents accords, avenants et annexes de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils bénéficient également des stipulations du présent accord :

- mandataires CPPNI (accord de branche du 14/12/2017) ;
- mandataires OPNC (accord de branche du 14/12/2017) ;
- mandataires CPNEFP (accord de branche du 30/10/2008 et ses avenants) ;
- mandataires CPNEFP statuant en matière de PSE (accord de branche du 30/10/2015) ;
- mandataires CPREFP (accord de branche du 25/06/2015) ;
- mandataires OPIIEC (accord de branche du 28/07/2003) ;
- administrateurs ADESATT (accord de branche du 25/10/2007 et ses avenants) ;
- mandataires ATLAS (conseil d'administration, bureau du conseil d'administration, sections paritaires professionnelles, commissions paritaires transversales) (accord de constitution du 20/12/2018) ;
- mandataires CPS santé (accord de branche du 7/10/2015 et ses avenants) ;
- mandataires CPS prévoyance (accord de branche du 27/03/1997 et ses avenants) ;
- mandataires CP-TPME (accord du 29/07/2020).

Le présent accord s'applique aux représentants des salariés et des syndicats disposant d'heures de délégation et détenteurs de mandats « lourds », dont le temps consacré à leur exercice a été impacté par la mise en place du comité social et économique, selon les conditions des articles 2.2 et 2.3 ci-après.

2.2. Temps consacré au mandat

Dans les entreprises de moins de cinq cents (500) salariés, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacrait, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 25 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Dans les entreprises de cinq cents (500) salariés et plus, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacrait, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Les mandats extérieurs à l'entreprise sont chacun pris en compte pour 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie. En tout état de cause, l'ensemble des mandats extérieurs exercés sont pris en compte au maximum pour 20 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie.

Dans le cas particulier des salariés titulaires de mandats visés à l'article 2.1 du présent accord soumis à une convention individuelle de forfait annuel en jours, le mandat lourd est défini en

fonction du nombre de jours de travail compris dans la convention individuelle de forfait et des règles de calcul prévues par l'article R. 2315-4 du code du travail.

2.3. Condition liée à la diminution du temps consacré à l'exercice des mandats

Les salariés détenteurs de mandats « lourds » tels que définis ci-dessus, bénéficient des stipulations du présent accord de branche si, à la suite des premières élections du comité social et économique, le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leur(s) mandat(s) a diminué et représente suite à cette diminution, selon la taille de l'entreprise, moins de 25 % ou bien moins de 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

2.4. Délai pour bénéficier de l'accord

Pour bénéficier des stipulations du présent accord, les salariés répondant aux conditions des articles 2.1, 2.2 et 2.3 devront saisir, avec leur employeur, la commission mentionnée à l'article 4.3 dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, soit avant le 30 septembre 2024.

Dans tous les cas, le projet défini avec le salarié pourra se prolonger au-delà de cette échéance.

En cas de suspension du contrat de travail au cours de ce délai, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, ou pour cause de congé maternité, ce délai est prolongé d'une durée égale à la durée de la suspension du contrat de travail, dans la limite de la durée de l'accord.

Chapitre II Accompagner les fins de mandats « lourds »

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de sécuriser les parcours professionnels des salariés dont les mandats ont pris fin ou lorsque le temps consacré à ceux-ci a diminué du fait de l'instauration du comité social et économique. Cette démarche doit être menée conjointement par le salarié et l'entreprise, afin d'identifier toutes les options pouvant se présenter au salarié (retour à un poste opérationnel au sein de l'entreprise, préparation d'une reconversion professionnelle...).

Le présent accord met en place les garanties et les outils adaptés à ces différentes situations.

Article 3 | Définition du projet professionnel

Les salariés visés au présent accord bénéficient à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

3.1. Entretien de repositionnement dans l'emploi

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un entretien de repositionnement dans l'emploi avec leur employeur destiné à envisager leurs perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent contribuer à leur réalisation.

Cet entretien permet au salarié d'exprimer ses aspirations professionnelles et éventuellement à l'employeur de présenter des solutions potentielles. Un document écrit et daté expose ces éléments et décrit l'étape suivante à suivre par le salarié (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle...). Cet entretien complète l'entretien professionnel éventuellement réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise, conformément aux articles L. 6315-1 et L. 2141-5 du code du travail.

3.2. Bilan de compétences

Les salariés ont droit à un bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre (24) heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du code du travail, permettant notamment une analyse des compétences acquises lors de l'exercice du mandat.

Le niveau de prise en charge financière par la branche sera défini dans le cadre de la politique de formation de la branche décidée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ».

Cette prise en charge est conditionnée à un co-financement de l'entreprise.

Article 4 | *Mise en œuvre du projet professionnel*

Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux reconnaissent le caractère prioritaire des besoins en formation professionnelle des salariés visés par le présent accord de branche.

4.1. Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un programme de développement des compétences liées au poste de travail du salarié pourra être défini conjointement avec l'employeur. Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise, des outils, des technologies, des méthodes et des pratiques.

À cette fin, les salariés bénéficieront d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation en lien avec leur activité professionnelle (certificats de qualification professionnelle (CQP), parcours certifiants et Pro-A). À ce titre et sous réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront de conditions de prise en charge favorables dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la CPNEFP et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ».

4.2. Projet de reconversion professionnelle

L'évolution permanente et rapide des métiers de la branche, peut rendre difficile le retour à l'activité professionnelle des salariés ayant exercé un ou des mandat(s) lourd. Pour répondre à ces situations, les partenaires sociaux s'engagent à réactiver un dispositif adapté aux personnes souhaitant s'engager dans une démarche volontaire de reconversion professionnelle.

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un projet de reconversion professionnelle pourra être exposé par le salarié et/ou proposé par l'entreprise.

Un dispositif d'accompagnement peut être mis en place pour soutenir le projet de reconversion professionnelle, intégrant :

- la définition du projet professionnel du salarié ;
- une évaluation des compétences à acquérir dans le cadre du projet professionnel ;
- la mise en œuvre d'un projet de formation adapté, et son ingénierie de financement au regard de l'ensemble des possibilités (financement entreprise/branche/fonds publics/CPF/CPF de transition).

Le salarié souhaitant construire un projet de reconversion professionnelle bénéficie d'un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

4.3. Instruction des projets de formation

Les projets de formation entrant dans les cadres définis ci-dessus, seront instruits par une instance paritaire, en vue d'être validés et cofinancés par la branche, selon les dispositions définies par la politique de formation de la branche arrêtée par la CPNEFP. Les projets de formation devront respecter les critères suivants :

- le salarié est visé par les stipulations du présent accord ;
- le salarié et son employeur ont co-signé un document attestant de la date et de la tenue de l'entretien de repositionnement visé à l'article 3.1 du présent accord et constatant l'accord ou le désaccord sur le projet de repositionnement du salarié ;
- en cas de projet de reconversion professionnelle, le salarié a réalisé au moins un entretien avec un opérateur de CEP ;
- le projet intègre les moyens financiers mobilisés pour la réalisation des formations, et les cofinancements prévus. L'accord et la participation de l'entreprise au financement du projet, et, en cas de projet de reconversion professionnelle, la mobilisation du CPF de transition, constituent des critères déterminants lors de l'instruction du projet par l'instance paritaire. Cependant, en cas d'absence d'organisation, du fait de l'employeur, de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord de branche, dans les six (6) mois suivant son entrée en vigueur, soit avant le 31 mars 2024, le salarié pourra saisir la commission de sa propre initiative au cours des trois (3) mois suivant cette échéance.

Les modalités et le budget du dispositif d'accompagnement seront déterminés par la CPNEFP et mis en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ». La commission chargée de l'instruction des dossiers et ses modalités de recours à cette commission seront définies par la CPPNI.

Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Chapitre III Stipulations finales

Article 6 | Durée

Le présent accord cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

Article 7 | Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base d'éléments chiffrés transmis par la commission chargée de l'instruction des projets de repositionnement dans l'emploi visée à l'article 4.3. La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés et l'opportunité de prévoir des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. À cette fin, la CPPNI se réunit six (6) mois puis douze (12) mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 8 | Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 9 | Conditions de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de six (6) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'entraîne pas dénonciation de la convention collective nationale.

Article 10 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2023.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales.

Article 12 | Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 27 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1578** | **MÉTALLURGIE DE LA LOIRE ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX**
(19 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 1990,

Journal officiel du 16 novembre 1990)

(Élargie par arrêté du 4 février 1992,

Journal officiel du 16 novembre 1992)

Accord du 6 juillet 2023

relatif à la rémunération effective garantie annuelle,
à la valeur du point RMH et à la prime de panier de nuit

NOR : ASET2350876M

IDCC : 1578

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

UIMM Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Symétal Alpes-Loire CFDT ;

CGT Loire métallurgie ;

CFE-CGC Loire métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours de l'année 2023 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de REGA à compter du 1^{er} janvier 2023, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} septembre 2023.

À l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de REGA et dès le coefficient 140 de la valeur du Smic conformément aux dispositions conventionnelles.

Article 1^{er}

La garantie de rémunération effective prévue à l'article 17-C de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux est fixée selon les valeurs suivantes :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	REGA
I	1	140	20 970
	2	145	21 024
	3	155	21 229
II	1	170	22 039
	2	180	22 060
	3	190	22 291
III	1	215	22 545
	2	225	22 735
	3	240	22 932
IV	1	255	24 328
	2	270	24 855
	3	285	25 936
V	1	305	27 002
	2	335	28 733
	3	365	30 439
		395	32 502

Article 2

La valeur du « Point » fixant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) instituées à l'article 17-B de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, est fixée à :

– 5,20 euros (base 35 heures) à compter du 1^{er} septembre 2023.

Article 3

L'indemnité de panier de nuit, telle que définie à l'article 20-C de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, est fixée à :

– 7,10 euros à compter du 1^{er} septembre 2023.

Article 4

Les dispositions des articles 1^{er} et 3 du présent accord cesseront de produire effet au 31 décembre 2023, date à partir de laquelle les dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 entreront en vigueur.

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

Article 6

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

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et il fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Étienne, le 6 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant n° 7 du 28 juin 2023

relatif aux salaires minimaux
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2350902M

IDCC : 1596

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

SCOP BTP NORD ;
CAPEB Hauts-de-France ;
FFB Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
FO BTP Hauts-de-France ;
CFDT Hauts-de-France,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la dernière décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

Coefficient ouvriers	Nord et Pas-de-Calais	Aisne, Oise et Somme
150	1 762,00 €	1 762,00 €
170	1 773,00 €	1 773,00 €
185	1 844,00 €	1 844,00 €
210	1 989,25 €	1 989,25 €
230	2 145,18 €	2 044,53 €
250	2 329,86 €	2 215,62 €
270	2 498,21 €	2 385,24 €

Article 2 | Convergence

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes des salaires mensuels minimaux dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France. Les avenants devront aboutir à une convergence qui avait été fixée par les organisations d'employeurs et de salariés, au plus tard, au 1^{er} janvier 2023.

Toutefois compte tenu de la crise sanitaire due à l'épidémie SARS Covid-19 en 2020 et 2021, conscient du retard pris dans la convergence des coefficients des niveaux III et IV les organisations signataires du présent accord ont convenu de prolonger la période de convergence de deux années supplémentaires s'engageant mutuellement à finaliser celle-ci comme suit :

- 1^{er} juillet 2023 convergence du coefficient 210 ;
- 1^{er} juillet 2024 convergence du coefficient 230 et réduction de moitié des écarts existants des coefficients 250 et 270 ;
- 1^{er} juillet 2025 convergence des coefficients 250 et 270.

Article 3 | Dispositions spécifiques

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

Article 4 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 5 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Arras, le 28 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant du 4 juillet 2023
relatif aux salaires au 1^{er} août 2023
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2350860M

IDCC : 1596

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

CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA UR Centre-Val de Loire ;

UR BOIS CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

En application des articles 12-4 et 12-9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minima pour des ouvriers du bâtiment en région Centre-Val de Loire, à compter du 1^{er} août 2023.

Grilles des salaires (au 1^{er} août 2023)

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 777,22 euros ;
- la partie variable (PV) à 5,73 euros.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal	Salaire horaire minimal
Ouvrier d'exécution position 1	150	1 747,20	11,52
Ouvrier d'exécution position 2	170	1 796	11,84
Ouvrier professionnel	185	1 838	12,12
Compagnon professionnel position 1	210	1 982	13,06
Compagnon professionnel position 2	230	2 097	13,83
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 1	250	2 211	14,58
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 2	270	2 325	15,34

Article 2

Par dérogation aux valeurs définies à l'article 1^{er}, le salaire minimal (horaire et mensuel) correspondant aux catégories ouvrier d'exécution position 1, coef. 150 et ouvrier d'exécution position 2 – coef. 170 est déconnecté de la grille et fixé à la valeur indiquée.

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Article 5

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

Fait à Orléans, le 4 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Avenant du 4 juillet 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} août 2023
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2350861M

IDCC 1596

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

CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA UR Centre-Val de Loire ;

UR BOIS CFDT centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 1.3 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les indemnités relatives aux petits déplacements des ouvriers du bâtiment en région Centre-Val de Loire, à compter du 1^{er} août 2023.

Article 2

L'indemnité de repas est fixée à 10,45 €.

Article 3

Indemnités de transport

Zone 1A (0 à 3 km) = 0,53 € ;

Zone 1B (3 à 10 km) = 3,76 € ;

Zone 2 (10 à 20 km) = 7,91 € ;

Zone 3 (20 à 30 km) = 11,69 € ;

Zone 4 (30 à 40 km) = 16,19 € ;

Zone 5 (40 à 50 km) = 20,71 €.

Article 4

Indemnités de trajet

Zone 1A (0 à 3 km) = 0,41 € ;

Zone 1B (3 à 10 km) = 2,59 € ;

Zone 2 (10 à 20 km) = 4,23 € ;

Zone 3 (20 à 30 km) = 5,20 € ;

Zone 4 (30 à 40 km) = 6,52 € ;

Zone 5 (40 à 50 km) = 8,13 €.

Article 5

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

Article 6

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Orléans, le 4 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant n° 7 du 28 juin 2023
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2023
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2350903M

IDCC : 1597

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

SCOP BTP Nord ;
CAPEB Hauts-de-France ;
FFB Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;
CFDT Hauts-de-France,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte, à ce stade, de la dernière décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour les départements des Hauts-de-France, à compter du 1^{er} juillet 2023

Coefficient ouvriers	Nord et Pas-de-Calais	Aisne, Oise et Somme
150	1 762,00 €	1 762,00 €
170	1 773,00 €	1 773,00 €
185	1 844,00 €	1 844,00 €
210	1 989,25 €	1 989,25 €
230	2 145,18 €	2 044,53 €
250	2 329,86 €	2 215,62 €
270	2 498,21 €	2 385,24 €

Article 2 | Convergence

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes des salaires mensuels minimaux dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France. Les avenants devront aboutir à une convergence qui avait été fixée par les organisations d'employeurs et de salariés, au plus tard, au 31 décembre 2023.

Toutefois compte tenu de la crise sanitaire due à l'épidémie SARS Covid-19 en 2020 et 2021, conscient du retard pris dans la convergence des coefficients des niveaux III et IV, les organisations signataires du présent accord ont convenu de prolonger la période de convergence de deux années supplémentaires s'engageant mutuellement à finaliser celle-ci comme suit :

- 1^{er} juillet 2023 convergence du coefficient 210 ;
- 1^{er} juillet 2024 convergence du coefficient 230 et réduction de moitié des écarts existants des coefficients 250 et 270 ;
- 1^{er} juillet 2025 convergence des coefficients 250 et 270.

Article 3 | Dispositions spécifiques

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la

profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 5 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Arras, le 28 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

Accord du 12 juin 2023
relatif à la qualité de vie au travail

NOR : ASET2350899M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'attractivité des métiers de la branche implique une réflexion globale portant à la fois sur les conditions de rémunération et de travail et la qualité de vie au travail. Cette réflexion a donc conduit les partenaires sociaux à dégager un certain nombre de principes qui concourent à cet objectif, notamment en vue de permettre une meilleure articulation entre vie personnelle et activité professionnelle.

En même temps, les mesures qu'il comporte ne sont pas étrangères à la responsabilité sociale des entreprises et à la transition écologique, thèmes essentiels au centre de l'organisation et du fonctionnement des entreprises.

Dans cette perspective, il propose donc un certain nombre de mesures à caractère incitatif, pour lesquelles la branche souhaite affirmer l'importance qu'elle entend y accorder.

Les entreprises de la branche sont sensibilisées au fait de faire évoluer leurs organisations pour intégrer, si ce n'est déjà fait, les concepts rappelés ci-dessus.

Le présent accord comporte ainsi un certain nombre de préconisations rassemblées autour de quatre grandes thématiques destinées à améliorer la qualité de vie au travail.

Article 1^{er} | Définition

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 définit la qualité de vie au travail (QVT) comme « un sentiment de bien-être au travail perçu individuellement et collectivement qui englobe l'ambiance, la culture d'entreprise, l'intérêt du travail, le sentiment d'implication et de responsabilisation, l'équité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les organisations du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise ».

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Toujours selon ce texte, la promotion de la qualité de vie au travail suppose :

- « – un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;
- de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;
- de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'État et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
- d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail et au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ;
- que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
- que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines. »

Article 2 | Les descriptifs de la QVT

Les négociateurs de l'ANI de 2013 ont précisé que la QVT résultait de la conjugaison de différents éléments tels que :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

L'annexe à l'ANI décline l'essentiel des thématiques ci-dessus, à laquelle il est recommandé aux entreprises de se reporter.

Article 3 | Le dialogue social et la QVT

Les parties au présent accord ont tout d'abord souhaité rappeler les grands principes qui guident la réflexion sur la QVT. Ensuite, elles rappellent que ce thème constitue un domaine

« privilégié » destiné à favoriser le dialogue social, qui s'inscrit dans le cadre des négociations obligatoires des entreprises lorsqu'elles sont dotées d'une représentation syndicale.

Toutefois et indépendamment de cette obligation de négociation, le thème des conditions de travail fait partie de l'une des consultations récurrentes du comité social et économique (CSE), qui porte également sur la politique sociale et l'emploi. Cette négociation peut également porter sur l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévus à l'article L. 4161-1 du code du travail notamment sur la santé et la sécurité et la prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de cette négociation ou consultation, les partenaires sociaux de l'entreprise pourront utilement se référer au contenu de la base de données économique, sociale et environnementale (BDESE) ou à tout diagnostic préalablement établi, le cas échéant, par l'entreprise.

Chapitre I^{er} Le télétravail

Au sens du présent accord, sauf exception, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne.

Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place ponctuellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles ou à un cas de force majeure.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation de travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les techniques de l'informatique et de la communication, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, soit dès l'embauche, soit ultérieurement.

Les parties considèrent que sauf exception temporaire ou médicale le télétravail ne saurait concerner tous les jours d'activité du salarié (télétravail à 100 %), ceci à l'effet d'éviter la non intégration du salarié dans la collectivité de travail.

En outre, ils estiment que les salariés en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) et leur tuteurs ou maîtres d'apprentissage ne devraient pas être inclus, ou alors avec un calendrier spécifique, dans le dispositif de télétravail eu égard à la finalité de ces dispositifs.

Article 4 | Le télétravail régulier

Article 4.1 | Accord ou charte du télétravail

Les entreprises de la branche peuvent mettre en place le télétravail de différentes manières :

- par la négociation de leur propre accord en conformité avec les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail ;
- en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu avec le CSE s'il existe ou à défaut les salariés dans les conditions de l'article L. 2232-21 et suivants du code du travail ;
- par l'application du présent accord en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe ;
- par la mise en œuvre d'une charte élaborée après avis du CSE quand il existe.

Article 4.2 | Mise en œuvre du télétravail

La mise en œuvre du télétravail requiert la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Les salariés peuvent faire acte de candidature par tout moyen conférant date certaine. L'employeur doit répondre à chaque salarié candidat au plus tard dans un délai d'un mois suivant la demande du salarié. Cette réponse sera motivée.

Lorsque le télétravail est proposé à l'initiative de l'employeur, le refus du salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait constituer un motif de rupture du contrat de travail.

Lors de sa candidature, le salarié indiquera la durée de la période de l'activité en télétravail souhaitée, ainsi que les jours en télétravail envisagés dans la semaine ou dans le mois.

Article 4.3 | Situations particulières

Lors de l'examen des demandes des salariés, une attention particulière sera portée à la situation des salariés de plus de 55 ans, à celles des salariés pour lesquels le télétravail est préconisé par le médecin du travail, ou à celle des salariés en situation de handicap.

Article 4.4 | Formalisation

Exception faite des situations définies par l'article L. 1222-11 du code du travail, la mise en œuvre du télétravail suppose le consentement exprès des salariés concernés. Ce consentement est acté par tout moyen formalisant l'acceptation des parties.

Seront définis notamment la durée de la période d'activité en télétravail, la périodicité de l'activité en télétravail, les plages horaires de l'activité en télétravail et les droits à déconnexion en dehors desdits horaires de travail ; également le cas échéant, les modalités de prise en charge des frais relatifs aux matériels informatiques, dans le cas où l'employeur ne fournirait pas ces équipements ou autres frais convenus avec l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

Enfin sont indiquées les conditions de la réversibilité ou de la modification de l'activité en télétravail, aussi bien à l'initiative du salarié qu'à celle de l'employeur.

Article 4.5 | Encadrement horaire du télétravail

À l'effet de protéger la vie privée du salarié en situation de télétravail, la charge de travail ne devra pas être supérieure à celle de l'activité au sein de l'entreprise. Les plages horaires de connexion devront être précisément définies.

En dehors de cette plage de connexion, le salarié en télétravail bénéficie d'un droit à la déconnexion absolue auquel l'employeur devra veiller, par la mise en œuvre si possible de tout système informatique dans le respect de ce droit. Le salarié en télétravail s'engage également à cesser toute connexion professionnelle en dehors de son horaire de travail.

Les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait devront respecter les conditions de connexion définies au contrat. L'employeur rappellera les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire. Chaque journée en télétravail s'imputera sur le forfait annuel convenu.

Article 4.6 | Adaptation et réversibilité

Période d'adaptation

L'activité en télétravail débute par une période dite d'adaptation destinée à permettre de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence de celui-ci ne perturbe pas l'activité de son service. Cette période est définie d'un commun accord et ne peut pas être inférieure à un mois.

Pendant cette période, l'ensemble des principes décrits par le présent accord s'appliquent.

Il peut être mis fin à la période d'adaptation par le salarié ou l'employeur moyennant un délai de prévenance sauf cas de force majeure, de quinze jours.

Réversibilité

Après la période d'adaptation prévue, le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par tout moyen conférant date certaine moyennant un délai de prévenance de 15 jours, sauf cas de force majeure. Il poursuivra alors son activité au même poste dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise, pour la totalité de son temps de travail, par une décision motivée (par exemple : manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis par l'employeur, réorganisation de l'entreprise...).

Cette décision est notifiée au salarié par tout moyen conférant date certaine. L'activité en télétravail cesse alors sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum d'un mois.

Article 4.7 | *Lieux du télétravail*

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité puissent s'assurer que le salarié en télétravail exerce sa mission dans des conditions d'environnement et d'ergonomie de travail conformes.

Le salarié pourra justifier, par tout moyen, du respect de cette condition.

Sauf accord de l'employeur, le télétravail est effectué au domicile du salarié ou à proximité (selon l'adresse transmise au service paie et administration du personnel).

En cas de déménagement, le salarié en télétravail en informe l'employeur afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminées.

Article 4.8 | *Équipements de travail*

Sont précisés les équipements informatiques et bureautiques fournis par l'employeur nécessaires à la réalisation de la mission du salarié en télétravail.

Le salarié en télétravail reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui restent la propriété de l'entreprise.

Il s'engage à en prendre soin, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas l'utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le salarié en télétravail est informé de toute installation permettant, pendant les horaires de travail, la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

L'entretien, la réparation ou le remplacement du matériel sont à la charge de l'employeur sans que cela ne remette en cause la situation de télétravail.

Les équipements volumineux sont adressés par l'entreprise et sont restitués dans les mêmes conditions à l'entreprise dès la cessation du télétravail.

Article 4.9 | *Relation avec les instances représentatives du personnel (IRP)*

L'éloignement du lieu habituel de travail ne pourra priver le salarié du lien et des contacts avec les IRP. À ce titre, il demeurera électeur et éligible aux élections professionnelles quand elles sont mises en œuvre et peut bénéficier des activités sociales et culturelles du CSE.

Le salarié peut également être destinataire, s'il le souhaite, des différentes informations (PV du CSE, publications syndicales, noms et numéros de téléphone des institutions représentatives du personnel...) diffusées au sein de l'entreprise.

En outre, conformément aux dispositions des articles L. 2143-20 (délégués syndicaux) et L. 2315-14 (membres élus du CSE et représentants syndicaux au CSE) du code du travail, ces représentants du personnel peuvent prendre contact auprès des salariés en télétravail, pendant les horaires de connexion et sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leur travail.

Article 4.10 | Sécurité informatique

Eu égard au caractère confidentiel des données qui lui seront confiées, le salarié en télétravail s'engage à respecter l'ensemble des procédures mises en place par l'employeur.

Il veille à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer d'en être le seul utilisateur.

Lors de la mise en place du télétravail, l'employeur indiquera par tout moyen les recommandations en matière de sécurité numérique.

Article 4.11 | Protection et assurances

Protection

Une mention spécifique relative au télétravail du salarié y compris en cas de télétravail d'urgence, sera intégrée au document unique d'évaluation des risques.

Il fera l'objet d'un suivi normal par le service de santé au travail : la visite médicale sera organisée pendant les jours de présence sur le lieu de travail habituel et permettra d'aborder les conditions particulières du travail du salarié.

Le salarié en télétravail bénéficie, comme les autres salariés, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail, de même qu'il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et sur les accidents de trajet pour se rendre dans les locaux de l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié en télétravail doit informer son employeur de l'accident sans délai et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident dans les délais légaux en matière d'accident du travail.

En cas d'arrêt de travail, le salarié en télétravail doit en informer son employeur et transmettre le justificatif dans les délais prévus conventionnellement.

Assurances

Une assurance couvrant le matériel informatique mis à sa disposition par l'employeur est souscrite par ce dernier.

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation sur l'honneur « multi-risque habitation » couvrant ledit domicile.

Si le salarié accepte d'utiliser son matériel informatique personnel, le surcoût assurantiel en résultant sera pris en charge par l'employeur.

Article 4.12 | L'accompagnement des managers

Tel que rappelé dans les dispositions de l'ANI du 24 novembre 2020 : « le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure ou participe à la fixation des objectifs du salarié. Il favorise ainsi le dialogue professionnel sur les pratiques de télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le

travail sur site pour chacun des salariés et au sein des communautés de travail. Il est également un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise ».

Il est recommandé que les managers soient dès leur prise de poste formés aux modalités de management à distance et à la parfaite appréciation des outils de travail à distance et également à la sécurité des données de l'entreprise. Dans cette perspective, des formations spécifiques peuvent être proposées relatives aux modalités de l'activité en télétravail et des guides pratiques peuvent aussi être mis en place.

Article 4.13 | Formation

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une information appropriée à l'utilisation des équipements mis à sa disposition si le salarié le demande.

Article 5 | Le télétravail d'urgence

Article 5.1 | Principes

Reprenant les termes de l'ANI du 24 novembre 2020, il est précisé qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise (notamment plan de continuité) et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ainsi, le télétravail est un moyen de limiter certains risques, notamment en cas d'épidémie majeure.

Sauf situation qui empêche le maintien des salariés dans l'entreprise, pour déterminer les salariés concernés par le télétravail, l'employeur prendra en considération les situations personnelles des salariés (difficultés avec les outils informatiques, absence de local convenable...) rendant pour ces salariés difficile la mise en œuvre du télétravail.

Article 5.2 | Anticipation des modalités à mettre en place

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'une charte définissent les modalités de recours à ce type d'organisation de l'activité de l'entreprise dans les situations décrites ci-dessus.

À défaut d'accord, ces modalités seront soumises à la consultation du CSE s'il existe.

Article 5.3 | Consultation du CSE

Si les modalités de recours à cette forme particulière de télétravail n'ont pas pu être anticipées, la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 1222-11 du code du travail dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur pourra s'imposer à tout ou partie des salariés. Dans cette hypothèse le CSE sera informé des mesures mises en œuvre et consulté dans les plus brefs délais.

Article 5.4 | Information des salariés

L'employeur procédera à une information des salariés par tout moyen, de préférence par écrit, en respectant autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette information peut par exemple comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l'organisation des conditions de travail individuelles, informations relatives à l'organisation des relations collectives de travail (les contacts utiles dans l'entreprise, l'organisa-

tion du temps de travail, l'organisation des échanges entre les salariés d'une part, et entre les salariés et leurs représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.).

Article 5.5 | Équipements de travail

Lors des événements à l'origine du télétravail d'urgence, l'employeur fournira les équipements nécessaires ou, avec l'accord des salariés proposera l'utilisation de leur matériel personnel.

Chapitre II Le droit à la déconnexion

Article 6 | Principe

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont investi la sphère professionnelle.

Le recours à ces technologies fait désormais partie intégrante de l'environnement de travail. Les risques principaux de l'introduction des TIC dans la sphère professionnelle sont :

- l'effacement de la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés ;
- l'altération de la santé mentale et physique du salarié ;
- l'intensification du rythme de travail ;
- la gestion d'un flux d'information toujours plus important.

En vue de limiter les dérives de l'utilisation des TIC et les risques qu'elle est susceptible de créer, les partenaires sociaux réaffirment dans le cadre du présent accord l'importance d'un bon usage de ces outils informatiques en vue d'assurer notamment un équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ils rappellent également que la négociation annuelle sur la qualité de vie doit également porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place de l'entreprise de dispositifs de régulation et d'utilisation des outils numériques.

Article 7 | Sensibilisation et information

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à s'engager à sensibiliser chaque salarié dont l'encadrement hiérarchique à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques par une information annuelle.

Les partenaires sociaux considèrent que cette sensibilisation qui peut passer par des actions d'information ou de formation à l'utilisation raisonnée, pendant le temps de travail, des outils numériques, est essentielle pour permettre de satisfaire à l'objectif de protection du droit à la santé et au repos et à celle de conciliation entre vie familiale et vie personnelle des salariés. L'objectif étant de limiter l'utilisation des outils numériques pendant le temps de travail.

Article 8 | Modalités du droit à la déconnexion

En dehors de leur temps de travail, sauf situation d'astreinte, les salariés n'ont pas à se connecter aux outils de communication professionnels.

Ainsi :

- ces salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels et plus largement à tout moyen de communication utilisé à des fins professionnelles, en dehors de leur temps de travail, pendant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;

- ces salariés sont invités à éteindre/désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles susceptibles de mettre en danger la santé ou la sécurité des salariés, ou de faire courir un risque grave pour l'entreprise et son environnement (explosion, incendie...), l'employeur pourra être amené à solliciter des salariés dont les compétences ou le niveau hiérarchiques pourraient permettre de pallier ces risques. L'intervention de ces salariés dans ces situations suppose l'octroi d'une contrepartie.

Il est essentiel de rappeler qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour ne pas avoir répondu à une sollicitation professionnelle durant son temps de repos ou en cas de suspension de son contrat de travail quel qu'il/elle soit.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités, à se rapprocher de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique, ou des représentants du personnel, s'ils existent, à l'effet que soient données des réponses adaptées.

S'il existe un service informatique, ce dernier sera associé aux réflexions mises en œuvre par la direction pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion.

L'exercice de ce droit ne peut, par ailleurs, pas être aliéné dans le cadre du télétravail. L'accord d'entreprise ou la charte à l'origine de cette forme d'activité, doivent préciser les modalités de connexion et, par voie de conséquence, de déconnexion.

Chapitre III Une autre possibilité de répartition du temps de travail : la semaine de 4 jours

Article 9 | Principe

Les modalités de répartition de la durée légale dans un cadre hebdomadaire sont définies de manière stricte dans le cadre de dispositions réglementaires. Les dispositions qui suivent permettent, conformément à l'article L. 3121-68 du code du travail, quand cela est possible, une adaptation de cette répartition à l'évolution des besoins et des modes de vie des salariés.

Article 10 | Répartition de la durée légale

Lorsque la durée légale est répartie dans un cadre hebdomadaire, la répartition peut être uniforme ou différente entre les jours travaillés. Elle peut, par exception, être répartie également sur 4 jours, ceci afin de permettre de faire bénéficier les salariés d'une part, d'une réduction du temps de transport et des contraintes de trajet et, d'autre part, de séquences de repos plus longues pouvant englober ou pas le repos hebdomadaire. De ce point de vue, les entreprises sont encouragées, en fonction de leur organisation, à accorder deux jours de repos consécutifs.

Dans le cadre de cette répartition, il est rappelé que la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures, l'amplitude de 13 heures et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (24 heures de repos hebdomadaires et 11 heures de repos quotidien) doivent être respectés.

Article 11 | Modalités

La mise en place de cette semaine de 4 jours travaillés, conçue comme une mesure d'amélioration des conditions de travail, peut ne pas concerner l'entreprise toute entière, mais en fonction de ses possibilités d'organisation, un établissement, une unité de travail, un service...

Elle s'inscrira dans une réflexion managériale tenant compte notamment de l'organisation du travail, jours et horaires d'ouverture, délais de réponse aux clients, enjeux de production, continuité de l'activité commerciale et opérationnelle, performance économique...

Article 12 | Phase test de la semaine de 4 jours

La mise en place de la semaine de 4 jours pourra faire l'objet d'une phase de test, d'au moins deux mois afin d'identifier les éventuelles inefficiences. L'employeur pourra alors revenir à l'organisation du temps de travail initiale, à l'issue de cette phase test.

Quand il existe, le CSE sera informé de cette phase test puis consulté à l'issue de cette dernière. Le test se poursuit pendant la période de consultation. Lors de cette consultation, seront précisées les modalités de répartition, notamment le nombre de jours de repos consécutifs, la ou les durées journalières de travail et les salariés concernés.

En l'absence de CSE, une information de la mise en place de la phase de test et de la décision qui sera prise à l'issue de cette phase, sera faite par tous moyens auprès des salariés concernés.

Si la situation le nécessite (par ex. : dégradation d'éléments ayant conduit à la mise en place de cette organisation du travail – cf. deuxième alinéa de l'article 11 du présent accord –), l'employeur, après consultation du CSE, s'il existe, pourra revenir à l'organisation de travail initiale.

Chapitre IV Les temps de trajet

Article 13 | Principes

Le thème des temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail des salariés doit conduire à une double réflexion. L'une est relative aux contraintes générées par ces temps, qu'il s'agisse de contraintes en temps de déplacement, fatigue ou coûts de transport, l'autre est relative aux aspects environnementaux et développement des modalités de mobilité vertueuses.

Article 14 | La contrainte du temps de trajet

À l'effet de réduire les effets négatifs de l'utilisation des différents modes de transport, les parties au présent accord souhaitent que les entreprises intègrent dans leurs négociations ou consultation, toutes les mesures destinées à atténuer les effets négatifs de ces temps, notamment en réduisant si possible le nombre de déplacements à effectuer pour se rendre sur le lieu habituel de travail. Ainsi, et notamment, elles engageront une réflexion sur le télétravail et/ou sur la réduction du nombre de jours travaillés dans l'entreprise, qu'il s'agisse des salariés à temps complet ou à temps partiel.

Article 15 | Les contraintes des coûts de transport

Indépendamment des obligations qui concernent la prise en charge par l'entreprise dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail, d'une partie des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour leurs déplacements au moyen des transports publics ou de services publics de location de vélos, les entreprises examineront les possibilités de prise en charge de tout ou partie des forfaits alternatifs de transport des salariés qui se rendent sur leur lieu de travail.

Article 16 | Les modes de transport « vertueux »

Dans le cadre de la négociation obligatoire d'entreprise portant sur la QVT, l'article L. 2242-17 du code du travail (8°) impose, lorsque 50 salariés sont employés sur le même site, une négociation visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu

de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité et en incitant à l'usage de modes de transport vertueux.

À titre d'exemple : dispositif de borne électrique pour les magasins d'au moins 50 salariés et disposant d'un parking permettant l'installation de telles bornes ou encore l'incitation au covoiturage...

Les parties au présent accord souhaitent, que les entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 salariés et plus sans délégué syndical s'emparent de cette thématique.

Les parties au présent accord soulignent l'intérêt que les entreprises doivent porter à la mise en place de ces modes de transport, qui s'inscrivent pleinement dans les exigences environnementales de lutte contre le réchauffement climatique. Elles rappellent également qu'il existe des incitations sociales et fiscales destinées à accompagner ce mouvement de transition énergétique.

Chapitre V Dispositions finales

Article 17 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties considèrent que les dispositions qui précèdent doivent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Article 18 | Durée. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 12 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 57 du 12 juin 2023
relatif au remboursement des frais d'hébergement
liés à la participation aux réunions paritaires

NOR : ASET2350900M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour finalité de revaloriser les frais d'hébergement des salariés participant aux commissions prévues par la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Chapitre I^{er} Modalités

Cet avenant annule et remplace le paragraphe « Frais d'hébergement » de l'article 4.3 de la convention collective, tel qu'il résulte des avenants n° 47 du 14 juin 2017 et n° 49 du 12 juillet 2018.

Le paragraphe « Frais d'hébergement » à l'article 4.3 est dorénavant ainsi rédigé :

« Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents sont pris en charge sur une base forfaitaire égale à trente fois le minimum garanti en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base forfaitaire est portée à trente-cinq fois le minimum garanti en vigueur. »

Chapitre II Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre III Durée. Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date d'extension à intervenir dans les meilleurs délais et au plus tard le 1^{er} septembre 2023 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Chapitre IV Dépôt. Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 12 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

Adhésion par lettre du 11 juillet 2023

de la CNEF à la convention collective nationale

NOR : ASET2350873M

IDCC : 1686

Confédération nationale de l'équipement du foyer (CNEF)
133, rue de la Roquette
75011 Paris

Paris, le 11 juillet 2023.

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément aux dispositions légales et réglementaires, nous vous informons de la décision prise par notre confédération d'adhérer à effet du 1^{er} janvier 2023 à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686) et à l'ensemble des textes ou avenants en vigueur.

Une notification de cette adhésion a également été faite aux organisations syndicales et organisations patronales signataires ou adhérentes à la convention collective (copies courriers en pj).

Veuillez agréer, madame, monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Président

Accord du 13 décembre 2022

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2350905M

IDCC : 1702

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

F RTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT ;

UR FO ;

UR CFTC,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Hauts-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

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

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
I	1	100	21 793 €
	2	110	22 075 €
II	1	125	22 711 €
	2	140	25 510 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 (base 35 heures)
III	1	150	27 255 €
	2	165	29 785 €
IV		180	32 491 €

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 13 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 13 décembre 2022

relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2023
(Hauts-de France)

NOR : ASET2350907M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UR CFDT ;

UR FO ;

UR CFTC,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

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

entreprises des travaux publics de la région Hauts-de-France, dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016, sont fixés pour 2023 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,74 €	2,36 €	13,10 €
Zone 2	(10/20 km)	3,28 €	5,50 €	
Zone 3	(20/30 km)	4,91 €	8,12 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,53 €	11,35 €	
Zone 5	(40/50 km)	8,18 €	14,62 €	

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 13 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 11 juillet 2023
de la CNEF à la convention collective nationale

NOR : ASET2350874M

IDCC : 1880

Confédération nationale de l'équipement du foyer (CNEF)
133, rue de la Roquette
75011 Paris

Paris, le 11 juillet 2023.

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément aux dispositions légales et réglementaires, nous vous informons de la décision prise par notre confédération d'adhérer à effet du 1^{er} janvier 2023 à la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (IDCC 1880) et à l'ensemble des textes ou avenants en vigueur.

Une notification de cette adhésion a également été faite aux organisations syndicales et organisations patronales signataires ou adhérentes à la convention collective (copies courriers en pj).

Veuillez agréer, madame, monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Président

Convention collective

IDCC : **1902** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Maine-et-Loire)**

(21 décembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)

Étendue par arrêté du 2 juillet 1996,

Journal officiel du 30 juillet 1996)

Accord du 10 juillet 2023

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH),
aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) et à l'indemnité de panier

NOR : ASET2350894M

IDCC : 1902

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

UIMM Maine-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FTM CGT ;

FO métallurgie 49 ;

UD CFDT métaux 49 ;

CFE-CGC 49,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent accord se substitue à l'avenant du 12 juillet 2022 à la convention collective territoriale des industries métallurgiques de Maine-et-Loire et portant sur le même objet.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective est fixée à 5,65 € (cinq euros et soixante-cinq centimes) à partir du 1^{er} août 2023 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe 2 au présent accord.

Le barème ci-dessus mentionné des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et le tableau des primes d'ancienneté qui en découle sont établis pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent accord, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 2 | Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective, figure en annexe 1 au présent accord. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet conformément aux dispositions de l'article 6, soit le lendemain du dépôt du présent accord. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent accord, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 3 | Indemnité de panier

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective a été revalorisé à 6,70 € (six euros et soixante-dix centimes) à partir du 1^{er} août 2023.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionnés aux articles 1^{er} et 2 du présent accord, comprennent les compensations pécuniaires résultant de l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt et produira ses effets aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 7 | Publicité de l'avenant

Le présent accord, établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Article 8 | Dépôt et extension

L'extension du présent accord sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Angers, le 10 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA)

Applicable selon l'accord du 10/07/2023, établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail.

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA
I	1	140	21 037 €
	2	145	21 054 €
	3	155	21 078 €
II	1	170	21 095 €
	2	180	21 137 €
	3	190	21 218 €
III	1	215	21 476 €
	2	225	21 847 €
	3	240	22 860 €
IV	1	255	23 783 €
	2	270	25 131 €
	3	285	26 493 €
V	1	305	28 094 €
	2	335	30 794 €
	3	365	33 464 €
	3	395	36 007 €

Accord de méthode du 26 juin 2023
relatif aux classifications des emplois

NOR : ASET2350890M

IDCC : 1938

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

FIA ;

CNADEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord de classification des emplois dans la branche des industries de la transformation des volailles date du 5 février 1993.

Par ailleurs, l'étude prospective des métiers réalisée en 2017 a mis en évidence l'émergence de nouveaux métiers.

Les partenaires sociaux constatent la nécessité de réviser l'accord de classifications dans un objectif d'amélioration, de simplification et d'harmonisation du dispositif actuel.

Les partenaires sociaux conviennent d'instaurer une méthode commune et objective de classifications de l'ensemble des emplois au sein de la branche.

Le présent accord a pour objectif de fixer les thèmes de négociation, la méthode de révision et le calendrier des négociations.

Article 1^{er} | Les thèmes de la négociation

Afin de faire évoluer le dispositif conventionnel actuel de classifications pour classer les emplois selon une méthode objective et après avoir partagé les constats, les partenaires sociaux conviennent de négocier :

- l'ingénierie de classification des emplois ;

- le positionnement des emplois repères ;
- les modalités de gouvernance.

Article 2 | Méthode

Les négociations sur les classifications auront lieu principalement dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui se réunira tous les deux mois.

Ce groupe de travail paritaire est composé à minima :

- de trois représentants (désignés, de manière à assurer un suivi efficace) par organisation syndicale représentative dans la branche. Les frais inhérents aux déplacements des représentants des organisations syndicales dans le cadre de ce GT seront pris en charge selon les modalités définies en CPPNI.

L'ordre du jour et les documents de travail nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser à chacun, un temps suffisant de l'ordre de quinze jours pour les étudier.

Les réunions préparatoires sont prises en charge par l'employeur selon les modalités définies en CPPNI.

Pour chaque réunion du groupe de travail sur les classifications, une demi-journée de réunion préparatoire sera prise en charge, en sus des réunions prévues dans le cadre de la CPPNI.

Seules les organisations signataires du présent accord participeront au groupe de travail.

Le groupe de travail pourra faire appel à des experts. La commission paritaire de l'APEC sera également consultée sur le projet d'accord.

Article 3 | Calendrier

En vue de l'aboutissement de ces négociations dans un délai raisonnable, les partenaires sociaux se fixent pour objectif une année à compter de la date de signature du présent accord pour aboutir à un accord.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2024. À cette échéance, il cessera de produire ses effets.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Article 5 | Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 juin 2023
relatif à la grille de salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350875M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 20 juin 2023, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 C de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 780 €
	2	120	1 790 €
	3	130	1 800 €
II	1	210	1 810 €
	2	220	1 820 €
	3	230	1 830 €
III	1	310	1 840 €
	2	320	1 850 €
	3	330	1 860 €
IV	1	410	1 870 €
	2	420	1 910 €
	3	430	1 950 €
V	1	510	2 045 €
	2	520	2 155 €
	3	530	2 270 €
VI	1	610	2 385 €
	2	620	2 555 €
	3	630	2 805 €
VII	1	710	3 520 €
	2	720	3 700 €
	3	730	3 880 €

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 | Conditions d'application

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 | Égalité entre les femmes et les hommes

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

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;
- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison ;

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la branche ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord de salaires.

Article 6 | Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2023, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 7 | Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord. Dépôt, publicité, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 20 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

IDCC : 1979 | **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

Avenant n° 31 du 1^{er} juin 2023
relatif aux salaires

NOR : ASET2350884M

IDCC : 1979

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

GNC ;
SNRTC ;
GNI HCR ;
UMIH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
FS CFDT ;
CGT CSD,

d'autre part,

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se trouve confronté à une double problématique :

- d'une part, le remboursement des PGE et la forte dégradation des fonds propres des entreprises ;
- et d'autre part, un niveau de rentabilité insuffisant accentué par un contexte inflationniste où les prix des matières premières et de l'énergie ne cessent d'augmenter.

Pour autant, et en dépit des incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux mettent en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat de ces derniers.

C'est dans ce contexte très particulier que les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des hôtels, cafés, restaurants en prenant en compte les objectifs d'égalité

professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et de valorisation des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 | Minima conventionnels

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

Échelon	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1	11,72 €	12,00 €	13,04 €	14,17 €	18,16 €
2	11,80 €	12,27 €	13,26 €	14,54 €	21,50 €
3	11,90 €	12,89 €	13,69 €	15,17 €	27,81 €

Article 3 | Clause de revoyure

Dans un contexte d'inflation qui demeure importante, les partenaires sociaux conviennent de se revoir au cours du dernier trimestre 2023 afin d'échanger sur la situation économique et sociale des entreprises et salariés de la branche.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 5 | Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

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

Article 6 | Révision et modification

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

IDCC : 1979 | **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

Avenant n° 32 du 1^{er} juin 2023
relatif à la prise en compte de l'expérience professionnelle

NOR : ASET2350885M

IDCC : 1979

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

GNC ;

SNRTC ;

GNI HCR ;

UMIH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

Préambule

Le 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont signé un avenant n° 30 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants relatif aux classifications dans la branche.

Dans le cadre de cet avenant et toujours dans un objectif de renforcer l'attractivité de la branche des hôtels, cafés, restaurants, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté de poursuivre le travail et notamment le point concernant la prise en compte de l'expérience professionnelle (art. 34, III de ladite convention).

À cet effet, l'article 34, III de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 est modifié comme suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 34, III, « Clauses supplémentaires »

Le 2^e alinéa de l'article 34, III de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants est modifié et remplacé comme suit :

« Prise en compte de l'expérience professionnelle :

Les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I, justifiant d'un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, décompté à partir de la signature du présent avenant, bénéficieront, dans cette entreprise, d'un échelon supplémentaire.

Pour les salariés saisonniers, l'ancienneté de 1 an est appréciée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 1244-2 du code du travail. »

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

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

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4 | Révision et modification

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 5 | Dépôt et publicité. Extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord de transposition du 5 juillet 2023

de l'avenant n° 33 du 22 février 2023
relatif à la classification et à la rémunération des emplois

NOR : ASET2350904M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet :

- de préciser la méthodologie d'application de l'avenant relatif à la classification et la rémunération des emplois au sein des entreprises de la branche et de rappeler les principes applicables ;
- d'identifier pour chaque emploi occupé le niveau à retenir parmi les 17 niveaux définis par la branche et les modalités de positionnement des salariés dans la nouvelle grille de classification ;
- de clarifier les conséquences en résultant sur la rémunération versée au salarié pour vérifier qu'elle atteint la rémunération annuelle conventionnelle (RAC) définie à l'article 8 et appréciée à l'article 9 de l'avenant précité.

Le présent accord adapte également la transposition en fonction des dispositions conventionnelles en vigueur avant la mise en œuvre de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002. En effet les secteurs qui composent la branche, que sont celui de l'hospitalisation privée, des établissements accueillant des personnes âgées ou encore des établissements thermaux, obéissent à des logiques d'organisation et des financements de nature et de niveaux différents, délivrés par des autorités qui sont elles aussi différentes.

L'activité et l'emploi ayant subi de profonds changements depuis la mise en place et l'application de la classification issue de la convention collective du 18 avril 2002, de l'annexe du 10 décembre 2002, ainsi que de la convention collective des établissements thermaux, les dispositions du présent accord ont pour finalité d'organiser le passage d'un système à un autre pour les salariés en poste à la date de la transposition. Les situations sont nécessairement différentes entre les salariés recrutés avant et après la mise en œuvre de l'avenant n° 33.

Le présent accord précise l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002 relatif à la classification et à la rémunération des emplois. Il est indissociable de cet avenant.

Partie 1 Modalités de transposition

1. Dispositions communes aux trois secteurs

1.1. Modalités de déploiement de la nouvelle grille de classification

Des emplois repères et des emplois rattachés ont été déterminés au sein de la branche professionnelle. Les emplois repères ont été pesés sur la base des critères de classifications visés à l'annexe B de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002 relatif à la classification et à la rémunération des emplois, puis ils ont été classés selon 17 niveaux.

L'affectation des salariés entre les niveaux reconnus dans la nouvelle grille de classification nécessite, au niveau de l'entreprise le recensement des emplois existants dans l'entreprise.

L'employeur procède à la détermination du niveau de chaque salarié dans la grille de classification de l'avenant n° 33 :

- si l'emploi du salarié correspond à un emploi repère ou rattaché en application du barème de cotation figurant en annexe 1, le niveau est déterminé par application de la grille susvisée, indépendamment de l'intitulé de l'emploi du salarié figurant sur son bulletin de paie et/ou son contrat de travail ;
- si l'emploi du salarié ne correspond pas à un emploi repère ou rattaché, il sera fait application de la méthodologie retenue à l'article 2 de l'avenant n° 33 susvisé, indépendamment de l'intitulé de l'emploi du salarié figurant sur son bulletin de paie et/ou son contrat de travail.

Les nouveaux emplois identifiés au niveau de la branche sont ceux présents fréquemment dans un nombre significatif d'entreprises. Dans cette hypothèse, la commission de suivi prévue à l'article 11 de l'avenant n° 33 sera saisie et proposera à la CPPNI le rattachement à l'un des 17 niveaux, qui sera réalisé suite à une pesée des emplois correspondants.

1.2. Information sur la mise en place de la nouvelle classification

1.2.1. Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Avant la mise en place de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, l'instance représentative du personnel compétente, si elle existe, est informée et consultée conformément aux dispositions de l'article L. 2312-8 du code du travail, sur les modalités envisagées de mise en œuvre de la classification.

Postérieurement à l'information-consultation susvisée et avant son application effective au sein de l'entreprise, l'instance représentative du personnel compétente est informée du classement des emplois par niveau conventionnel.

1.2.2. Information individuelle au moment de la transposition au sein de l'entreprise

À une date postérieure à la réunion d'information-consultation du CSE compétent, s'il existe, chaque salarié est informé, par écrit, de son niveau de classification, de son statut conventionnel

et de ses ECR. Ce courrier fera notamment figurer la durée d'ancienneté et d'expérience retenues, la rémunération annuelle conventionnelle et précisera au salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois pour faire part de son éventuel désaccord à son employeur.

Dans le mois qui suit la réception du courrier d'information, et en cas de désaccord du salarié sur ces éléments individuels de classifications et de rémunérations conventionnelles, le salarié en fera part à son employeur par un courrier/courriel motivé, auquel l'employeur répondra dans un délai d'un mois à la date de réception du courrier, par écrit ou à l'occasion d'un entretien. Lorsque le salarié fait la demande d'un entretien à son employeur, ce dernier fait droit à cette demande. Au cours de cet entretien s'il a lieu, le salarié pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

1.2.3. Commission paritaire d'application

À l'issue de cette procédure, si un désaccord persiste, le salarié adresse un courrier à l'employeur, dans un délai de 15 jours suivant la réponse de l'employeur. Celui-ci réunira, au plus tard dans le mois suivant la date de réception de ce courrier, une commission paritaire.

Cette commission sera composée des élus du CSE compétent désignés parmi ses membres titulaires, à raison d'un représentant de chacun des collèges existants, et d'autant de représentants de l'employeur.

En l'absence de CSE, l'employeur créera et désignera, après appel à candidatures, une commission *ad hoc* composée d'une part, de maximum 3 représentants volontaires des salariés (un représentant des employés, un représentant des agents de maîtrise et techniciens, et un représentant des cadres, dans la mesure du possible) et d'autre part de représentants de l'employeur, dont le nombre ne peut dépasser celui des représentants des salariés.

Le salarié dont le classement fait l'objet d'une saisine de la commission paritaire a la possibilité d'exposer sa situation, le cas échéant en distanciel, devant la commission ; puis celle-ci échange et délibère sur la situation individuelle du salarié, en dehors de sa présence.

Suite à la réunion de cette commission (issue du CSE ou de la commission *ad hoc*) et en fonction des arguments avancés, l'employeur notifiera au salarié le classement définitif qu'il lui attribue, ainsi que les impacts de ce positionnement en termes de rémunération, versés, le cas échéant, de manière rétroactive.

1.3. Détermination de la rémunération annuelle conventionnelle

En application de l'article 8 de l'avenant n° 33, la rémunération annuelle conventionnelle due pour chaque niveau est définie à partir des éléments de rémunération suivants :

- une rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) ;
- des éléments complémentaires destinés à valoriser l'expérience professionnelle, l'ancienneté, les compétences et les activités via des ECR.

Le taux de l'ECR expérience professionnelle de l'emploi occupé est déterminé à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 33.

Afin de déterminer ce taux, sont prises en compte de manière cumulative :

- la durée d'expérience acquise dans les différentes entreprises et reprise par l'employeur, selon les règles relatives à la reprise d'ancienneté dans l'emploi, en vigueur à la date d'embauche ;
- la durée d'expérience acquise dans le même emploi, dans l'entreprise, à partir de la date d'embauche, en fonction du nombre d'années et de mois réellement passés dans l'emploi considéré.

Si le salarié a changé d'emploi depuis son embauche dans l'entreprise, l'expérience est calculée à compter de la date effective de son dernier changement d'emploi, en fonction du nombre

d'années et de mois réellement passés dans l'emploi qu'il exerce au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 33.

Le tableau figurant à l'annexe 2 au présent accord précise de manière exhaustive le rattachement des emplois repères et rattachés aux taux de valorisation de l'expérience professionnelle.

Le taux de l'ECR ancienneté est déterminé, sauf disposition spécifique applicable aux emplois saisonniers dans le secteur thermal, en prenant en compte l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise depuis l'embauche ou de l'ancienneté groupe reconnue par l'entreprise au salarié. En cas de changement d'emploi au sein de l'entreprise ou du groupe, le taux de l'ECR ancienneté est maintenu.

Les missions et/ou responsabilités des salariés seront appréciées notamment avec l'aide du guide paritaire établi par la branche pour déterminer si le salarié peut se voir reconnaître un ECR compétences.

La revue des situations réalisée par l'entreprise pour chaque salarié permettra de déterminer la rémunération annuelle conventionnelle, laquelle servira à réaliser la comparaison avec la rémunération annuelle réelle versée par l'entreprise en application de l'article 9 de l'avenant n° 33.

Le système de rémunération conventionnelle antérieur et le nouveau système de rémunération conventionnelle ont été définis en prenant en compte des éléments différents. Ils ont été construits pour que chacun des éléments pris en compte participe à une cohérence d'ensemble et ne puisse être isolé des autres, pour établir une comparaison. Tous les éléments qui composent chacun d'entre eux forment en conséquence un tout indissociable.

Dans l'objectif d'amélioration de l'attractivité de la branche, la comparaison globale des niveaux de rémunérations conventionnelles ne peut aboutir à aucune baisse de rémunération au moment de la transposition.

Par ailleurs, les entreprises veilleront, en particulier en 2024, au respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés en poste à la date de transposition de l'accord et les salariés recrutés après la date de transposition de l'accord, occupant le même emploi et placés dans une situation identique au sein de l'entreprise.

Le cas échéant, la commission paritaire d'application de l'accord pourra être saisie par le salarié dans les conditions prévues par l'article 1.2.3 du présent accord.

1.4. Modalités de comparaison de la rémunération annuelle conventionnelle avec la rémunération annuelle effectivement perçue par le salarié

Pour réaliser la comparaison, les règles visées à l'article 9 de l'avenant n° 33 sont appliquées.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra être à l'origine d'une diminution de la rémunération brute annuelle du salarié, à qualification et durée du travail identiques.

1.5. Modalité particulière d'application de la nouvelle grille de rémunération en 2024

En complément de l'article 8.1.3 de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002, un écart de rémunération minimal annuel entre les rémunérations minimales annuelles des niveaux 1 et 2 est égal à 2 472 € bruts annuels au titre de l'année 2024, dans les champs sanitaire et médico-social (annexe C de l'avenant n° 33).

Cet écart de rémunération minimal annuel entre les rémunérations minimales annuelles des niveaux 1 et 2 est égal à 516 € bruts annuels au titre de l'année 2024, dans le champ des établissements thermaux (annexe C *ter* de l'avenant n° 33).

Ces montants sont proratisés pour les salariés à temps partiel et/ou pour les salariés en CDD en fonction de la durée de leur contrat et/ou en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

Les grilles des annexes C et C *ter* de l'avenant n° 33 seront mises à jour en conséquence.

2. Dispositions spécifiques au secteur thermal

2.1. Modalités de rattachement des emplois dans le secteur thermal

Par accord de branche du 14 mars 2019, le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC n° 2264) a fait l'objet d'une fusion avec le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme (IDCC n° 2104).

L'objectif de cette fusion est de créer un tissu conventionnel commun tout en conservant les spécificités inhérentes au secteur thermal, comme la saisonnalité des emplois.

À ce titre, le groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'accords invite les pouvoirs publics à être vigilants à la diversité interne dans la branche portant directement sur les minima conventionnels et la classification (avis n° 6-2022 sur l'accord du 29 janvier 2021).

Préalablement à l'accord de champ du 14 mars 2019 susvisé entérinant la fusion des champs d'application des conventions collectives, les partenaires sociaux avaient conclu l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 à la convention collective du thermalisme ayant pour objet notamment de définir les emplois dans les établissements thermaux.

De très nombreux contrats de travail reposent sur ces définitions conventionnelles et les droits à reconduction et priorité de réembauche dépendent de ces définitions. Les définitions des emplois thermaux ainsi convenues doivent donc être maintenues. Par ailleurs, la spécificité des emplois thermaux, qui découle de la nature de l'activité des établissements thermaux impose une prise en compte de cette diversité. Aussi, les définitions d'emploi figurant à l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 restent applicables.

2.2. ECR expérience professionnelle dans l'emploi

En matière de rémunération, l'expérience professionnelle n'était pas prise en compte dans la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999.

À ce titre, les salariés embauchés à compter de la prise d'effet de l'avenant n° 33 dans le secteur thermal et plus particulièrement les salariés saisonniers doivent justifier de leur expérience professionnelle idéalement au moment de leur embauche et dans tous les cas dans un délai raisonnable et compatible avec la durée du contrat.

2.3. ECR ancienneté

L'ancienneté des salariés saisonniers est appréciée selon les modalités définies à l'article 8.2.2 du même avenant.

3. Modalités particulières de saisine de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

Conformément à l'article 2.1 de l'avenant du 8 juillet 2020 à l'accord de champ du 14 mars 2019, la commission paritaire permanente d'interprétation peut être amenée à se prononcer sur une question d'interprétation des dispositions de l'avenant n° 33 et/ou du présent accord de transposition.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024, la CPPNI dans sa mission d'interprétation pourra être saisie de toute question relative à l'interprétation de l'avenant n° 33 et du présent accord et se réunira dans un délai qui ne pourra excéder 1 mois, réduisant ainsi le délai prévu par l'article 2.2 de l'avenant précité. Durant cette même période, la commission dans sa mission d'interprétation continuera à se réunir dans un délai de 2 mois suivant sa saisine, pour statuer sur toutes les autres questions que celles relatives

à l'interprétation de l'avenant n° 33 et du présent accord. Ce délai de 2 mois sera également applicable pour toutes les questions posées à la commission, quel que soit leur objet, à compter du 1^{er} janvier 2025. En cas de saisine de la CPPNI par le conseil de prud'hommes, la CPPNI respecterait le délai du contrat de procédure prévu par cette juridiction.

Partie 2 Sort des dispositions antérieures relatives à la rémunération et à la classification de la convention collective du 18 avril 2002, de l'annexe SYNERPA du 10 décembre 2002 et de la convention collective du thermalisme

1. Abrogation de certaines dispositions de la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002

Les dispositions des articles 73, 74 et 75 ainsi que des articles 73 *bis*, 74 *bis* et 75 *bis* relatives à la rémunération minimale conventionnelle du titre 7 de la convention collective sont abrogées.

Les titres 11 et 12 ainsi que les titres 11 *bis* et 12 *bis*, relatifs à la classification sont abrogés en totalité. Il en est de même de l'annexe I « Protocole de transposition ». Sont également abrogés les différents avenants qui ne sont que la déclinaison ou l'interprétation des dispositions ci-avant. Tel est le cas également de tous les accords, avenants, et recommandations ou décisions patronales à finalité salariale applicables à la date d'application du présent protocole.

La partie de phrase des articles 84-2 et 84-3, précisant « [...] revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel [...] » est abrogée.

La partie de phrase de l'article 84-3 *bis*, précisant « [...] revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point du secteur [...] » est abrogée.

L'article 84-4 : « Les indemnités journalières et rentes incapacité ou invalidité complémentaires et la rente éducation versées par l'organisme de prévoyance seront revalorisées au 1^{er} janvier de chaque exercice en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel » est abrogé.

2. Abrogation de certaines dispositions relevant du thermalisme

À la date d'entrée en vigueur du présent accord de transposition, sont abrogés :

- le titre XI « Classification et définition des emplois thermaux » et l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois figurant dans la convention collective du thermalisme ;
- le titre XI *ter* « Classification et définition des emplois du secteur thermal » figurant dans la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe SYNERPA du 10 décembre 2002 en application de l'accord du 29 janvier 2021 relatif à l'intégration et à l'adaptation progressive des dispositions applicables aux salariés des entreprises relevant du champ du thermalisme ;
- l'avenant « salaires » n° 16 du 15 septembre 2009 figurant dans la convention collective du thermalisme ;
- le titre VII *ter* « Rémunération » figurant dans la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe SYNERPA du 10 décembre 2002 en application de l'accord du 29 janvier 2021 sus-visé ;
- les différents avenants qui ne sont que la déclinaison ou l'interprétation des dispositions ci-avant. Tel est le cas de tous les accords et avenants à finalité salariale applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Pour rappel, les définitions des emplois dans le secteur thermal de l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 demeurent applicables dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle classification de branche.

Partie 3 Nouvelles dispositions de la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe SYNERPA du 10 décembre 2002

1. Dispositions communes aux trois secteurs

1.1. Nouvelles dispositions concernant les titres 4 à 7 de la convention collective :

- dans l'article 42, les termes « la rémunération brute mensuelle y compris les éléments de rémunération complémentaire » sont abrogés et remplacés par la phrase « la rémunération brute annuelle » ;
- dans l'article 45 c de la convention collective du 18 avril 2002, les termes « cadre supérieur et » sont supprimés dans les deux paragraphes de cet article où ils figurent.

L'article 73 de la convention collective du 18 avril 2002 est désormais ainsi rédigé :

– « Rémunération annuelle conventionnelle

La rémunération annuelle conventionnelle est fixée selon les modalités définies au titre III de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002 relatif à la classification et à la rémunération des emplois et les annexes qu'il comporte. Cette rémunération correspond à une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures. »

- Dans le 4^e alinéa de l'article 76, les mots « deux salaires conventionnels de base » sont abrogés et remplacés par les mots « deux rémunérations minimales annuelles de niveau (RMAN) ». Dans le même alinéa, les mots « poste de qualification supérieure » sont abrogés et remplacés par « poste de niveau supérieur ».

1.2. Nouvelles dispositions remplaçant les titres 11 et 12 de la convention collective

Est créé un seul titre 11 intitulé « Grille de classification », qui comprend le titre II de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002 relatif à la classification et à la rémunération des emplois et les annexes A, B et C qu'il comporte.

2. Dispositions spécifiques propres à un secteur

2.1. Secteur sanitaire

Indemnités pour sujétion spéciales

L'article 82.1 « Indemnité pour travail de nuit » est remplacé par un nouvel article 82.1 ainsi rédigé :

« Article 82.1 | Indemnité pour travail de nuit

Les salariés affectés au poste de travail de nuit percevront pour chaque heure effectuée entre 19 heures et 8 heures, une indemnité égale à 15 % du salaire horaire.

Le taux horaire servant de base de calcul de cette indemnité est celui résultant de la division par 1 820 heures de la rémunération annuelle conventionnelle attribuée au salarié concerné, tel qu'elle résulte de l'article 8 du titre III de l'avenant n° 33 classification et rémunération.

Cette indemnisation sera également versée aux salariés qui remplacent un salarié affecté au poste de travail de nuit. Elle sera également attribuée à celui qui n'étant pas affecté au poste de travail de nuit, accomplit une partie de son temps de travail au-delà de 19 heures, dès lors qu'il effectue au moins 4 heures de travail effectif au-delà de ce seuil. »

L'article 82.2 intitulé « Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés » est remplacé par un nouvel article 82.2 ainsi rédigé :

« Article 82.2 | Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés »

Les salariés qui assurent un travail effectif un dimanche ou un jour férié perçoivent une indemnité égale à un forfait par heure travaillée correspondant à 33,74 % de la RMAN du niveau 2 divisé par 1 820, soit à la date de signature de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002 de 4,356 € par heure travaillée. »

Les dispositions des articles 82.1, 82.2 et 82.4 sont également applicables aux cadres, sauf s'agissant des médecins et des cadres dirigeants.

L'article 82.3 intitulé « Astreintes » est remplacé par un nouvel article 82.3 « Astreintes » ainsi rédigé :

« Article 82.3-1 | Rémunération des heures d'astreinte »

Les salariés amenés à effectuer des astreintes dans les conditions des dispositions de l'accord de branche portant sur la réduction de l'aménagement du temps de travail du 27 janvier 2000, perçoivent une indemnité d'astreinte égale pour chaque heure d'astreinte, au tiers du salaire horaire. La programmation individuelle des astreintes doit être portée à la connaissance des salariés dans le respect de la législation.

Le taux horaire servant de base de calcul de cette indemnité est celui résultant de la division par 1 820 heures de la rémunération annuelle conventionnelle attribuée au salarié concerné, tel qu'elle résulte de l'article 8 du titre III de l'avenant n° 33 classification et rémunération.

Article 82.3-2 | Rémunération du travail effectué

Si, au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à effectuer un certain temps de travail effectif, ce temps est rémunéré au double du salaire horaire calculé comme indiqué ci-dessus, sans que cette rémunération ne puisse être inférieure à celle équivalente à une heure de travail. Cette rémunération ne donne lieu à aucune majoration supplémentaire (y compris pour heures supplémentaires). »

Il est créé un article 82.5 ainsi rédigé :

« Article 82.5 | Dispositions particulières concernant les cadres »

S'agissant des dispositions de l'article 82.3 relatives aux astreintes, pour les cadres des niveaux 14, 15, 16 et 17 de la grille de classification, le salaire servant au calcul de ces contreparties sera celui correspondant au RMAN du niveau 14.

Toutefois, pour ces cadres, lorsque le salaire effectif annuel est au moins égal à celui auquel il pourrait prétendre sur la même période en application de la rémunération annuelle conventionnelle (RAC) de son niveau de classification, majorée des astreintes réalisées et calculées comme stipulé à l'alinéa précédent, il sera considéré comme ayant bénéficié de la contrepartie précitée. À défaut, il sera procédé à un complément en fin d'année.

Les cadres dirigeants, sauf dispositions contractuelles en décidant autrement, ne peuvent prétendre à l'indemnisation des astreintes. »

Prévoyance

La partie de phrase des articles 84-2 et 84-3, précisant « [...] revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel [...] » est désormais ainsi rédigée « [...] revalorisé en fonction du taux d'évolution de la RMAN du niveau 2, quel que soit le niveau de l'emploi concerné [...] ».

L'article 84-4 est désormais ainsi rédigé : « Les indemnités journalières et rentes incapacité ou invalidité complémentaire et la rente éducation versées par l'organisme de prévoyance seront revalorisées, le cas échéant, au 1^{er} janvier de chaque exercice en fonction du taux d'évolution de la RMAN du niveau 2, quel que soit le niveau de l'emploi concerné. »

2.2. Secteur médico-social

À la date d'application de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002, relatif à la classification et à la rémunération des emplois et du protocole de transposition, les indemnités de sujétions spéciales sont identiques à celles du secteur sanitaire.

La partie de phrase de l'article 84-3 *bis*, précisant « [...] revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point du secteur [...] » est désormais ainsi rédigée « [...] revalorisé en fonction du taux d'évolution de la RMAN du niveau 2, quel que soit le niveau de l'emploi concerné [...] ».

Partie 4 Dispositions finales

1. Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

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

2. Durée. Dénonciation. Révision

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

3. Date d'effet

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2024 pour les adhérents aux syndicats patronaux signataires du présent avenant.

Son application est subordonnée à la mise en œuvre intégrale des dispositions de l'article 7 de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002.

4. Extension. Dépôt

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

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

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

Fait à Paris, le 5 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Article 6 | Annule et remplace le tableau de l'article 6 de l'avenant n° 33

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

Annexe A

Annule et remplace l'annexe A « Emplois repères et emplois rattachés » de l'avenant n° 33.

Liste des emplois repères et rattachés.

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

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

Annexe C

Annule et remplace l'annexe C « Avenant salarial sanitaire et médico-social » de l'avenant n° 33.

En application de l'article 8.1 de l'avenant n° 33, la présente annexe définit la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) correspondant aux 17 niveaux de la grille de classification.

(En euros.)

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

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

Annexe C ter

Annule et remplace l'annexe C ter « Avenant salarial spécifique aux établissements thermaux » de l'avenant n° 33.

En application de l'article 8.1 de l'avenant n° 33, la présente annexe définit la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) propre aux établissements thermaux correspondant aux 17 niveaux de la grille de classification.

(En euros.)

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

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

Annexe D

Annule et remplace l'annexe D « Les ECR » de l'avenant n° 33.

1. Les ECR compétences

En application de l'article 8.2.3 de l'avenant n° 33, le pourcentage d'augmentation d'un ECR compétences s'établit selon le tableau ci-dessous et dans la limite de 3 ECR, soit au maximum 3 % à 13,5 % selon le niveau de l'emploi :

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

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

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

(Voir page suivante.)

2. Les ECR activités

Liste des ECR activités :

■ Sanitaire :

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

■ Médico-social :

- prime ASG (PASA) de 90 € bruts mensuels ;
- prime prévention des risques
- ...
- ...
- ...

■ Thermalisme :

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

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

- ...
- ...
- ...

Annexe 1 Synthèse cotation emplois repères

EMPLOIS REPERES	Niveau	Synthèse pesée
Agent thermal	1	50
ESH	2	60
Agent de stérilisation	3	80
Employé des services administratifs ou généraux		80
Brancardier		80
Cuisinier	4	90
AES	5	100
Secrétaire médical	6	110
Aide-soignant	7	120
Assistant des services administratifs ou généraux	8	130
Technicien spécialisé		140
Préparateur en pharmacie		130
Assistant de service social	9	160
IDE	10	170
IBODE / IPDE	11	190
Responsable d'unité / IDEC		190
Kinésithérapeute		190
IPA	12	200
IADE		200
Psychologue		210
Sage-femme	13	220
Responsable de services de soins	14	230
Directeur de service de soins ou opérationnel	15	240
Pharmacien		240
Médecin		250
Médecin coordonnateur / coordinateur	16	260
Directeur	17	270

Le nombre total de points issus de la synthèse de la pesée des emplois détermine le rattachement à un niveau de regroupement d'emplois.

Dans le tableau reproduit ci-dessus, pour chaque niveau, le nombre total de points le moins élevé correspond au seuil minimal à atteindre pour affecter un emploi dans ce niveau.

Annexe 2 Grille de salaire et de valorisation des ECR

Ce tableau précise le rattachement exhaustif des emplois repères et rattachés aux différents taux de valorisation des ECR.

Il est la référence opposable s'agissant de l'application des taux d'ECR expérience, ancienneté et compétences.

Légende et modalités d'application :

Il existe 3 catégories d'emplois s'agissant de la valorisation de l'expérience professionnelle, correspondant au code couleur suivant :

Couleur de la ligne :	Catégorie d'emploi :
	Emplois non paramédicaux
	AS, AP et AES
	IDE, paramédicaux et sage-femmes à partir du niveau 8

Les emplois repères et rattachés ci-dessus listés se voient appliquer les taux de valorisation de l'ECR expérience professionnelle conformément au tableau ci-dessous.

Les emplois repères ou rattachés qui pourraient être identifiés ultérieurement, peuvent se voir appliquer les taux d'expérience professionnelle :

- de l'emploi repère auquel ils se rattachent, s'ils relèvent de la même catégorie d'emploi ;
- des emplois-repères non paramédicaux, s'ils relèvent de cette catégorie.

Annexe 2 ECR expérience

					ECR Expérience										
Niveau	Emploi repère	Emploi rattaché	RMAN SANITAIRE ET MEDICO- SOCIAL	RMAN THERMALISME	0 an	1 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 abs	30 ans	35 ans	
1	AGENT THERMAL		20 512	20 512	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
2	ESH	ASH	23 500	21 028	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
3	AGENT DE STERILISATION		23 600	21 103	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
	ESG/ESA	Aide-comptable, Commis de cuisine, Employé de maintenance / restauration / de sécurité / des services techniques, Facturier, Hôte d'accueil / standardiste, Lingère / Magasinier / Secrétaire administratif			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
	BRANCARDIER				0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
4	CUISINIER	Animateur	23 700	21 178	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
5	AES		23 800	21 253	0%	1,50%	2,50%	3,50%	5,00%	7,25%	8,50%	9,50%	10,50%	11,50%	
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
6	SECRETAIRE MEDICALE		23 900	21 328	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
7	ASD/AP	Auxiliaire de puériculture	24 700	22 000	0%	1,50%	2,50%	3,50%	5,00%	7,25%	8,50%	9,50%	10,50%	11,50%	
		Socio-esthéticien / Moniteur-éducateur			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
8	ASSISTANT DES SERVICES ADMIN OU GAUX	Assistant de direction / qualité / RH	27 143	24 023	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
	TECHNICIEN SPECIALISE	Comptable / Gestionnaire de lits / Technicien informatique / biomédical / TIM / Gouvernante			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
	PREPARATEUR EN PHARMACIE	Diététicien			0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%	
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
9	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	Animateur DEJEPS	27 540	24 420	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
10	IDE	Psychomotricien / Ergothérapeute / Manipulateur radio / Moniteur APA / Educateur spécialisé	30 000	26 880	0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%	
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
11	IBODE / IPDE	Ingénieur biomédical / RAQ / ARC / dosimétriste	33 000	29 880	0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	8,75%	13,00%	14,00%	15,00%	
	RESPONSABLE UNITE/IDEC paramédicaux				0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
	RESPONSABLE UNITE non paramédicaux	Responsable d'hébergement RRH Responsable informatique Chef de gérant cuisiniere Responsable de la sécurité Responsable hôtellerie et/ou restauration Responsable pédagogique insertion			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
	KINESITHERAPEUTE	Physiothérapeute, Orthophoniste			0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%	
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
12	PSYCHOLOGUE		33 400	30 280	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
	IADÉ / IPA				0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%	
13	SAGE FEMME		33 600	30 480	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
					0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%	
14	RESPONSABLE DE SERVICES DE SOINS	Responsable de bloc opératoire Responsable de plateau technique Sage-femme responsable de service	33 700	31 228	0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%	
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
15	PHARMACIEN		43 558	41 086	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
	MEDECIN	Médecin DIM Médecine spécialiste en médecine générale			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
	DIRECTEUR DE SOINS OU OPERATIONNEL	Directeur adjoint DAF, DRH, DSSI			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
16	MEDECIN COORDINATEUR / COORDONNATEUR	Médecin spécialiste	45 000	45 000	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	
17	DIRECTEUR		47 000	44 528	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%	

Annexe 2 ECR ancienneté

Niveau	Emploi repère	Emploi rattaché	RMAN SANITAIRE ET MEDICO- SOCIAL	RMAN THERMALISME	ECR Ancienneté											
					0%	2 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans	40 ans
1	AGENT THERMAL		20 512	20 512	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
2	ESH	ASH	23 500	21 028	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
3	AGENT DE STERILISATION		23 600	21 103	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	ESG/ESA	Aide-comptable, Commis de cuisine, Employé de maintenance / restauration / de sécurité / des services techniques, Facturier, Hôte d'accueil / standardiste, Lingère / Magasinier / Secrétaire administratif			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	BRANCARDIER				0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
4	CUISINIER	Animateur	23 700	21 178	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
5	AES		23 800	21 253	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
6	SECRETAIRE MEDICALE		23 900	21 328	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
7	ASD/AP	Auxiliaire de puériculture	24 700	22 000	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
		Socio-esthéticien / Moniteur-éducateur			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
8	ASSISTANT DES SERVICES ADMIN OU GAUX	Assistant de direction / qualité / RH	27 143	24 023	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	TECHNICIEN SPECIALISE	Comptable / Gestionnaire de lits / Technicien informatique / biomédical / TIM / Gouvernante Diététicien			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	PREPARATEUR EN PHARMACIE				0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
					0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
9	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	Animateur DEJEPS	27 540	24 420	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
10	IDE	Psychomotricien / Ergothérapeute / Manipulateur radio / Moniteur APA / Educateur spécialisé	30 000	26 880	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
11	RESPONSABLE UNITE/IDEC paramédicaux	Ingénieur biomédical / RAQ / ARC / dosimétriste			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	RESPONSABLE UNITE non paramédicaux	Responsable d'hébergement RRH Responsable informatique Chef de gérant cuisinière Responsable de la sécurité Responsable hôtellerie et/ou restauration Responsable pédagogique insertion			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	KINESITHERAPEUTE	Physiothérapeute, Orthophoniste			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
					0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
12	PSYCHOLOGUE		33 400	30 280	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
13	IADÉ / IPA				0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
14	SAGE FEMME		33 600	30 480	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
15	RESPONSABLE DE SERVICES DE SOINS	Responsable de bloc opératoire Responsable de plateau technique Sage-femme responsable de service	33 700	31 228	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	PHARMACIEN				0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	MEDECIN	Médecin DIM Médecine spécialiste en médecine générale			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	DIRECTEUR DE SOINS OU OPERATIONNEL	Directeur adjoint DAF, DRH, DSSI			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
16	MEDECIN COORDINATEUR / COORDONNATEUR	Médecin spécialiste	45 000	45 000	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
17	DIRECTEUR		47 000	44 528	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%

Annexe 2 ECR compétences et activités

Niveau	Emploi repère	Emploi rattaché	RMAN SANITAIRE ET MEDICO- SOCIAL	RMAN THERMALISME	ECR Compétences		ECR Activités Cf. annexe D de l'avenant 33
					Taux / ECR	Taux maximal	
1	AGENT THERMAL		20 512	20 512	1,00%	3,00%	
2	ESH	ASH	23 500	21 028	2,50%	7,50%	
3	AGENT DE STERILISATION		23 600	21 103	2,50%	7,50%	
	ESG/ESA	Aide-comptable, Commis de cuisine, Employé de maintenance / restauration / de sécurité / des services techniques, Facturier, Hôte d'accueil / standardiste, Lingère / Magasinier / Secrétaire administratif			2,50%	7,50%	
	BRANCARDIER				2,50%	7,50%	
4	CUISINIER	Animateur	23 700	21 178	2,50%	7,50%	
5	AES		23 800	21 253	3,50%	10,50%	
					2,50%	7,50%	
6	SECRETAIRE MEDICALE		23 900	21 328	2,50%	7,50%	
7	ASD/AP	Auxiliaire de puériculture	24 700	22 000	3,50%	10,50%	
		Socio-esthéticien / Moniteur-éducateur			2,50%	7,50%	
8	ASSISTANT DES SERVICES ADMIN OU GAUX	Assistant de direction / qualité / RH	27 143	24 023	2,50%	7,50%	
	TECHNICIEN SPECIALISE	Comptable / Gestionnaire de lits / Technicien informatique / biomédical / TIM / Gouvernante			2,50%	7,50%	
	PREPARATEUR EN PHARMACIE	Diététicien			2,50%	7,50%	
					2,50%	7,50%	
9	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	Animateur DEJEPS	27 540	24 420	2,50%	7,50%	
10	IDE	Psychomotricien / Ergothérapeute / Manipulateur radio / Moniteur APA / Educateur spécialisé	30 000	26 880	4,50%	13,50%	
11	RESPONSABLE UNITE/IDEC paramédicaux	Ingénieur biomédical / RAQ / ARC / dosimétriste			4,50%	13,50%	
	RESPONSABLE UNITE non paramédicaux	Responsable d'hébergement RRH Responsable informatique Chef de gérant cuisinière Responsable de la sécurité Responsable hôtellerie et/ou restauration Responsable pédagogique insertion			4,50%	13,50%	
	KINESITHERAPEUTE	Physiothérapeute, Orthophoniste			4,50%	13,50%	
12	PSYCHOLOGUE		33 400	30 280	4,50%	13,50%	
	IADE / IPA				4,50%	13,50%	
13	SAGE FEMME		33 600	30 480	4,50%	13,50%	
14	RESPONSABLE DE SERVICES DE SOINS	Responsable de bloc opératoire Responsable de plateau technique Sage-femme responsable de service	33 700	31 228	4,50%	13,50%	
15	PHARMACIEN		43 558	41 086	4,50%	13,50%	
	MEDECIN	Médecin DIM			4,50%	13,50%	
	DIRECTEUR DE SOINS OU OPERATIONNEL	Directeur adjoint DAF, DRH, DSSI			4,50%	13,50%	
16	MEDECIN COORDINATEUR / COORDONNATEUR	Médecin spécialiste	45 000	45 000	4,50%	13,50%	
17	DIRECTEUR		47 000	44 528	4,50%	13,50%	

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 28 juin 2023

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2023
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2350901M

IDCC : 2609

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

SCOP BTP Nord ;

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;

CFDT Hauts-de-France,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour la région des Hauts-de-France, à compter du 1^{er} juillet 2023 :

Coefficient ETAM	Hauts-de-France
A	1 773,00 €
B	1 838,26 €
C	1 976,30 €
D	2 138,00 €
E	2 315,83 €
F	2 658,00 €
G	2 970,74 €
H	3 164,51 €

Article 2 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 3 | Dispositions spécifiques

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

Article 4 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Arras, le 28 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 13 décembre 2022

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2350906M

IDCC : 2614

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

F RTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UR CFDT ;

UR FO ;

UR CFTC,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics de la région Hauts-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

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

(Voir page suivante.)

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 – Base 35 heures
A	21 759 €
B	22 834 €
C	24 673 €
D	27 238 €
E	30 149 €
F	33 864 €
G	36 995 €
H	38 717 €

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

Article 2

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

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2023
F	38 944 €
G	42 544 €
H	44 524 €

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 13 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 juin 2023
relatif à la réduction du temps de travail

NOR : ASET2350891M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC MF ;

SPI-MT,

d'autre part,

Ci-après ensemble également dénommées les « Parties »,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est tout d'abord rappelé que, le 23 décembre 1999, un accord collectif sur la réduction du temps de travail a été conclu entre les partenaires sociaux de la branche des activités de marchés financiers (anciennement bourse). Cet accord a été étendu par arrêté ministériel en date du 28 avril 2000 [publié au *Journal officiel* du 11 mai 2000].

Les parties rappellent que l'accord du 23 décembre 1999 est toujours pleinement en vigueur, la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM), signée le 11 juin 2010, ayant expressément prévu dans son préambule qu'elle se situe dans le prolongement direct de la convention collective nationale de la bourse (CCNB), seuls la CCNB et ses avenants et annexes ayant été dénoncés par acte du 12 décembre 2008 ce qui a laissé perdurer les accords de branche distincts.

Cet accord du 23 décembre 1999 porte notamment sur :

- l'annualisation de la durée du travail et la réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos annuels ;
- le décompte en jours de la durée du travail ;
- la mise en place d'un compte épargne-temps.

Les parties souhaitent le modifier afin notamment de prendre en compte l'évolution des dispositions légales et réglementaires, et tout particulièrement les termes des ordonnances du 22 septembre 2017 (ratifiées par la loi n° 2018-2017 du 29 mars 2018). Elles souhaitent notam-

ment inclure le droit à la déconnexion et mettre à jour les dispositions relatives au décompte en jours de la durée du travail ; leur objectif est de conclure un accord collectif de branche qui, pour plus de clarté pour les entreprises, se substitue intégralement à l'accord du 23 décembre 1999 qu'il révisé, et ce afin que les entreprises appliquant la CCNM (les entreprises) puissent directement se référer au présent accord (l'accord) qui contient l'intégralité de ces modalités de décompte de la durée du travail.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas jugé nécessaire, à ce stade de la négociation, d'inclure à l'accord des dispositions spécifiques pour les PME, celles-ci pouvant l'appliquer directement.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées les 15 juin et 14 septembre 2022, ainsi que les 25 avril et 16 mai 2023 et ont conclu l'accord au terme de ces négociations.

L'accord, qui ne modifie que partiellement le texte initial, se substitue intégralement à celui-ci.

A. Dispositions générales

Article 1^{er}

Sans préjudice des dispositions des articles 7 et 9 du chapitre C, la durée moyenne hebdomadaire de travail à temps complet est abaissée à 35 heures depuis le 1^{er} janvier 2000, pour les entreprises^[1] de plus de 20 salariés, et depuis le 1^{er} janvier 2001 pour les autres entreprises^[1].

Article 2

La réduction du temps de travail, lorsqu'elle est intervenue aux dates susmentionnées, n'a entraîné aucune diminution directe ou indirecte de la rémunération dont le montant a été garanti dans le cadre de la durée du travail antérieure.

Article 3

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire de leur temps de travail devront être adaptés aux spécificités des emplois en prenant en compte les contraintes des marchés dans le respect des intérêts des salariés et de l'entreprise.

Article 4 | Temps de travail, aménagement du temps de travail, période de référence, jours de repos

Les dispositions du présent article sont applicables aux salariés en décompte horaire de leur temps de travail.

4.1. Temps de travail

La durée annuelle du travail est de 1 607 heures de travail effectif sur une période de référence complète, incluant les heures travaillées au titre de la journée de solidarité.

Conformément aux articles L. 3121-2 et suivants du code du travail, ne sont notamment pas considérés comme du temps de travail effectif :

- les temps consacrés aux repas ;
- les pauses consistant en des interruptions de l'activité professionnelle durant lesquelles le salarié peut vaquer à des occupations personnelles ;

[1] ou unités économiques et sociales (UES).

- les temps de déplacements professionnels pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail (dans le respect des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail et du 3^e alinéa de l'article 65 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers) ;
- les temps d'astreinte (hors temps d'intervention éventuel).

Lorsque la base hebdomadaire est supérieure à 35 heures, les salariés bénéficient de jours de repos tel que mentionné à l'article 4.2 du présent accord.

4.2. Aménagement du temps de travail

L'aménagement du temps de travail peut être opéré par attribution de jours de repos et/ou par fixation appropriée de l'horaire quotidien ou hebdomadaire à apprécier en temps de travail effectif (TTE), selon l'une des modalités suivantes :

- soit par l'attribution de 24 jours de repos annuels, l'horaire hebdomadaire étant fixé à 39 heures ;
- soit par l'attribution de 6 jours de repos annuels, l'horaire hebdomadaire étant alors fixé à 36 heures ;
- soit par l'attribution d'un nombre de jours de repos compris entre 6 et 24, l'horaire hebdomadaire étant fixé selon la grille définie en annexe 1.

Le temps de travail peut être réparti sur la base d'une semaine de 4 jours, 4.5 jours, 5 jours ou tout autre mode d'organisation résultant d'un accord d'entreprise.

Le choix entre ces différents modes d'organisation du temps de travail (ou leur combinaison) ainsi que la fixation des horaires correspondant à la durée du travail, ou leur modification pour passer d'un mode à l'autre, sont effectués au sein de l'entreprise dans le respect des dispositions légales concernant la consultation des représentants du personnel. Le sujet du temps de travail relève également de la négociation collective dans le cadre de l'article L. 2242-1 du code du travail pour les entreprises relevant de ces dispositions.

Le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à 7 jours.

Les entreprises mettent en œuvre des modalités appropriées de suivi des horaires permettant de déterminer la position de chaque salarié en décompte horaire en termes de temps de travail.

4.3. Période de référence

La période de référence applicable au sein de l'entreprise correspond par principe à l'année civile.

Toutefois, l'entreprise peut, si elle le souhaite et sous réserve d'un accord collectif d'entreprise, fixer une autre période de référence.

4.4. Jours de repos

4.4.1. Nombre de jours de repos

Le nombre annuel de jours de repos dépend de la durée de travail hebdomadaire appliquée (cf. annexe 1).

À titre de référence, le nombre annuel de jours de repos est de 24 pour les salariés travaillant sur une base hebdomadaire de 39 heures sur 5 jours.

Le nombre de jours de repos mentionnés au 4.2 du présent article est ajusté selon les principes figurant en annexe n° 1 lorsque l'entreprise se trouve dans un contexte différent.

Les jours de repos acquis sont assimilés à des jours de travail effectifs en ce qui concerne l'acquisition des droits à congés payés en application de l'article L. 3141-3 du code du travail.

Ces jours de repos s'acquièrent au prorata du temps de travail effectif (art. L. 3121-1) ou assimilé (art. L. 3141-4) comprenant également les périodes d'absence pour maladie ou accident donnant lieu à paiement même partiel de salaire, à raison de 1/12 du nombre annuel de jours de repos par mois.

4.4.2. Prise des jours de repos

Les jours de repos attribués en application du présent article peuvent être pris sous forme de journées ou de demi-journées, dans la limite des droits constitués.

Ils doivent, en principe, être pris au fur et à mesure de leur acquisition et, en tout état de cause, au plus tard, avant la fin du dernier mois de la période de référence au cours de laquelle ils ont été constitués, sauf pour ceux qui, dans les entreprises ayant prévu cette possibilité, peuvent alimenter un compte d'épargne temps ou tout autre dispositif légal de cumul de jours résultant d'un accord d'entreprise.

À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, les dates des jours de repos sont fixées pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur. Les modalités d'application de ce principe sont définies au niveau de chaque entreprise assujettie.

En l'absence d'accord d'entreprise, ou de précision sur ce point dans un accord d'entreprise, les jours de repos sont pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur.

En cas de modification, par l'employeur ou le salarié, des dates fixées d'un commun accord pour la prise des jours de repos, ce changement doit, dans la mesure du possible, être notifié à l'autre partie 7 jours à l'avance et, en aucun cas, dans un délai inférieur à 4 jours, sauf accord de l'autre partie concernée.

Les autres modalités de prise des jours de repos sont fixées dans chaque entreprise par analogie avec celles pratiquées pour les congés payés, et sous réserve du respect des dispositions légales pour ceux des jours utilisés dans le cadre d'un compte épargne-temps ou tout autre dispositif légal de cumul de jours résultant d'un accord d'entreprise.

L'employeur s'assure que les conditions de la prise effective des jours de repos par les intéressés sont réunies et en assure le suivi.

Article 5 | *Jours fériés*

Les jours fériés tels que définis par la loi sont, à ce jour : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Ces jours sont chômés lorsqu'ils tombent un jour ouvré, sauf si l'entreprise reste ouverte du fait de l'ouverture des principaux marchés, chambre de compensation ou systèmes de règlement-livraison dont dépend son activité. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévoir, au minimum, une journée de fermeture de remplacement ou attribuer à chacun un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

Par ailleurs, tout salarié à qui il est demandé de travailler un jour de fermeture de l'entreprise bénéficie au minimum d'un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

Les principes énoncés au présent article s'appliquent indépendamment des autres mesures de compensation mises en œuvre dans les entreprises.

Les jours fériés légaux et les jours de remplacement éventuels de ces jours fériés ne s'imputent pas sur la réduction du temps de travail. Les autres jours de fermeture de place s'imputent sur la réduction du temps de travail (s'ils ne constituent pas le remplacement d'un jour férié).

6.1. Champ d'application

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés bénéficiant, du fait de l'exercice de leurs fonctions, d'une mise à disposition d'outils professionnels numériques ou informatiques, et notamment les salariés relevant du dispositif de décompte du temps de travail en jours.

Relèvent du dispositif de régulation d'utilisation défini par le présent article, les outils numériques suivants mis à disposition du salarié par l'entreprise :

- le téléphone portable ou équivalent (smartphone...) ;
- l'ordinateur portable ou tout autre outil nomade (tablette...) ;
- l'accès distant, selon quelque procédé que ce soit, au réseau informatique de l'entreprise [qu'il s'agisse par exemple des accès aux boîtes mails, ou des accès à des données professionnelles (financières – commerciales – administratives...)].

6.2. Principes généraux

L'utilisation des outils numériques fait partie intégrante de l'environnement professionnel des postes de travail, ces outils étant nécessaires au bon fonctionnement de l'activité de l'entreprise.

L'utilisation de ces outils numériques permettant de s'affranchir de contraintes de temps et/ou de distance, il convient d'être vigilant à ce qu'elle ne conduise pas à une intrusion excessive dans la vie personnelle et familiale des salariés. À ce titre, le droit à la déconnexion doit également être respecté dans les situations de télétravail.

À l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, les salariés bénéficient nécessairement :

- d'un droit au repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- d'un droit au repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ;
- d'un droit à congés légaux ou conventionnels.

À ce titre, la mise à disposition d'outils numériques n'a ni pour objet ni pour effet :

- de remettre en cause le principe et/ou l'utilisation de ces congés ou repos,
- de porter atteinte au droit des salariés à bénéficier pleinement d'une vie personnelle et familiale.

6.3. Droit à la déconnexion pendant les périodes de repos et de congés

En dehors du temps de travail, pendant les périodes de repos, de congés ou lors des périodes de suspension du contrat de travail, hors le cas où l'employeur effectue une déconnexion d'office, le salarié bénéficie d'un droit à déconnexion dans les conditions suivantes :

- aucune obligation de connexion avec son entreprise notamment par le biais des outils numériques mis à sa disposition pour un usage professionnel ;
- aucune obligation de lire ou de répondre aux mails, au téléphone ou autres formes de sollicitations qui lui seraient adressés,

sous réserve de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles et dans des situations de force majeure, ou d'urgence ou de gravité particulière, imposant la nécessité de pouvoir être contacté par l'entreprise.

Ce principe ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils assurent des astreintes.

À titre d'exemple, peuvent constituer des situations d'urgence ou de cas de force majeure limitant le droit à la déconnexion, les éléments suivants :

- incident de marché ;
- travaux exceptionnels et urgents ;
- péril imminent.

6.4. Régulation de l'utilisation des outils numériques. Actions de sensibilisation et/ou de formation

La régulation de l'utilisation des outils numériques professionnels passe tout d'abord par une prise de conscience de chacun de sa propre utilisation de ces outils, et ce afin de prendre, si nécessaire, des mesures correctives.

À ce titre, des actions de formation et/ou de sensibilisation peuvent être organisées à destination des salariés en vue de :

- définir les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques professionnels ;
- permettre à chaque salarié concerné de se positionner par rapport à sa pratique de l'utilisation des outils numériques professionnels ;
- sensibiliser ou former chaque salarié concerné à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques.

Ces dispositifs peuvent faire l'objet d'une mise à jour régulière, et ce afin d'être adaptés à l'évolution des outils numériques et/ou des comportements.

B. Compte épargne temps

Article 7 | Affectation des jours de repos à un compte épargne-temps

Les entreprises assujetties peuvent décider, après consultation des instances de représentation du personnel compétentes, d'ouvrir au personnel la possibilité d'affecter, selon des modalités qu'elles précisent, une partie des jours de repos à un compte épargne-temps.

Dans ce cas, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement en précisant les modalités, le compte épargne-temps suit les règles fixées en annexe 2.

C. Dispositions spécifiques aux cadres

Article 8 | Cadres en forfait en jours de leur temps de travail

8.1. Définition du forfait en jours

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année est applicable à l'ensemble des cadres répondant à la définition de l'article L. 3121-58, 1°, du code du travail (les cadres), à savoir les « cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ».

Après avoir procédé à un examen attentif de la nature des fonctions exercées et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps et/ou de leur activité, les partenaires sociaux constatent que peuvent relever du dispositif de forfait en jours les salariés relevant du statut de cadre au sens des dispositions de la classification conventionnelle de branche.

Compte tenu de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps et/ou de leur activité, les salariés définis au présent article peuvent relever d'une organisation du travail dans laquelle :

- la notion de décompte horaire est exclue ;
- les intéressés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs heures de travail ;
- le temps de travail peut être exprimé dans le cadre d'un nombre forfaitaire de jours de travail au sein de la période de référence définie à l'article 4.3 ci-avant ;
- le temps de travail des intéressés peut faire l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

Les cadres dirigeants, tels que définis par l'article L. 3111-2 du code du travail, ne relèvent pas du présent article.

8.2. Formalisation du décompte en jours de la durée du travail

Pour formaliser le décompte en jours de la durée du travail, le contrat de travail des cadres réunissant les conditions définies au 8.1, comporte une clause relative à l'application du dispositif de forfait en jours, cette clause mentionnant l'ensemble des éléments suivants :

- les caractéristiques de la fonction occupée par le salarié qui justifient l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps, ou dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ;
- les principales caractéristiques du forfait jours, c'est-à-dire le nombre de journées ou demi-journées travaillées ;
- la période de référence de ce décompte annuel de la durée du travail, tout particulièrement si l'exercice retenu n'est pas l'année civile ;
- le nécessaire respect des repos quotidiens et hebdomadaires prévus par la loi ;
- les obligations déclaratives relatives au décompte en jours de la durée du travail ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail ;
- le droit à la déconnexion.

Le refus pour un salarié en décompte horaire de son temps de travail de signer par avenant une convention individuelle de forfait jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute. Ce refus ne peut constituer un motif de licenciement, sauf si la modification contractuelle pour le passage en forfait jours intervient dans le cadre d'un dispositif organisé par la loi du type accord de performance collective ou autre dispositif légal.

8.3. Période de référence pour les forfaits jours

Le temps de travail est décompté en nombre de journées de travail sur une période de référence de 12 mois, celle-ci étant :

- l'année civile ;
- ou tout autre période de 12 mois consécutifs choisie par l'employeur (par exemple, du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+ 1) sous réserve d'un accord collectif d'entreprise fixant cette période de référence.

En vue de la computation des journées travaillées et des journées de repos, il est rappelé que, conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

8.4. Nombre de jours travaillés dans l'année

En principe, le forfait annuel, exprimé en journées travaillées, incluant la journée de solidarité, est fixé à 214 jours, pour une période de référence complète et pour un salarié ayant acquis

25 jours ouvrés de congés payés, indépendamment du nombre d'heures de travail effectif accomplies chaque jour.

Par exception, ce forfait peut, à la demande exclusive du salarié et en accord avec son employeur, être porté jusqu'à 225 jours par an et par avenant dans les conditions prévues par la réglementation en matière de majoration de la rémunération et de durée de validité de cet avenant.

Lorsqu'une convention de forfait en jours est conclue en cours de période de référence ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés, le nombre de jours de travail est recalculé au prorata de la présence à l'effectif pendant la période de référence mentionnée au 8.3, arrondi à l'entier le plus proche.

8.5. Attribution de jours de repos

Le nombre de jours de repos accordés au titre d'une période de référence complète aux salariés relevant d'un décompte en jours est déterminé sur la base de la formule de calcul suivante :

$$J - Jt - WE - CP - Jf = Jr$$

J = Nombre de jours calendaires compris dans la période de référence.

Jt = Nombre de jours de travail sur la période de référence applicable dans l'entreprise (au maximum 214, journée de solidarité incluse, ou supérieur en cas d'accord individuel entre l'employeur et le salarié).

WE = Nombre de jours correspondant aux week-ends.

CP = Nombre de jours de congés (appréciés en jours ouvrés) correspondant à 5 semaines de congés payés.

Jf = Jours fériés tombant un jour ouvré (ou jour de remplacement).

Jr = Nombre de jours de repos accordés dans le cadre du forfait jours.

Compte tenu du calcul précité, le nombre de jours de repos peut varier, en plus ou en moins, en fonction des caractéristiques de chaque période de référence (et tout particulièrement du nombre de jours fériés « tombant » un jour ouvré).

À ce titre, le nombre de jours de repos attribuables au titre de chaque période de référence fait l'objet d'une note transmise aux salariés bénéficiaires d'un forfait jours, étant précisé que :

- cette note est transmise au plus tard avant le début de chaque période de référence ;
- cette note précise les modalités de calcul applicables sur la période de référence ;
- cette note indique le nombre de jours de repos auxquels les salariés peuvent prétendre au titre de la période de référence.

Les jours de repos s'acquièrent au cours de chaque période de référence au fur et à mesure des jours travaillés.

Les jours de repos n'ont pas la nature de jours de congés payés, au sens de l'article L. 3141-3 du code du travail. La règle du dixième figurant à l'article L. 3141-24 du code du travail ne leur est dès lors pas applicable.

8.6. Modalité de prise des jours de repos

Les jours de repos doivent obligatoirement être pris pendant la période de référence durant laquelle ils ont été acquis. À défaut, ils sont perdus.

Les jours de repos peuvent être pris par journée complète ou par demi-journée, la prise du déjeuner représentant la césure séparant la demi-journée du matin de la demi-journée de l'après-midi.

Les dates de prise de jours de repos sont fixées d'un commun accord entre le salarié concerné et son responsable hiérarchique. Toutefois, des jours de repos, portés à la connaissance des salariés bénéficiaires d'une convention individuelle de forfait jours, peuvent être fixés par l'employeur dans la limite de la moitié du nombre de jours de repos fixés pour la période de référence considérée.

8.7. Rémunération annuelle

La rémunération fixée dans une convention individuelle de forfait annuel en jours est forfaitaire et tient compte des sujétions qui sont imposées au cadre concerné.

Les employeurs et leurs représentants du personnel peuvent définir des modalités propres d'accès aux conventions de forfaits annuels en jours au sein de leur entreprise.

8.8. Respect de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Le décompte en jours doit, compte tenu de l'amplitude et de la charge de travail inhérente aux fonctions exercées, permettre d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié, ainsi que le bon équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

À ce titre, et afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité et au repos, chaque entreprise assure notamment le suivi régulier :

- du nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait jours ;
- du respect des règles légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire ;
- de l'amplitude de la journée de travail qui ne doit pas excéder 11 heures (soit 13 heures minimales de repos quotidien, voir *infra* 8.10) ;
- de la charge de travail.

8.9. Respect d'une charge raisonnable de travail

Les dispositions de l'article L. 3121-62 du code du travail indiquent expressément que les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours bénéficient d'un régime juridique particulier, puisqu'ils ne relèvent pas des règles relatives :

- à la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire de travail ;
- au décompte en heures de leur durée du travail et/ou au paiement d'heures supplémentaires.

Dans le cadre de leur responsabilité d'organisation de l'activité, les responsables hiérarchiques des salariés relevant d'un décompte en jours procèdent à un suivi régulier de la charge de travail des salariés concernés, notamment afin de :

- s'assurer que les salariés ont une charge de travail raisonnable, qui leur permet de prendre leurs repos quotidien et hebdomadaire ;
- adapter, si nécessaire, les missions confiées aux salariés concernés, tout particulièrement si des situations exceptionnelles se présentent.

Pour la mise en œuvre de cette appréciation d'une charge de travail raisonnable, les responsables hiérarchiques échangent périodiquement, *a minima* une fois au cours de chaque période de référence et idéalement selon une fréquence semestrielle, avec chacun des salariés en décompte en jours, en prenant le soin d'évoquer tout particulièrement les thèmes suivants :

- la charge de travail du salarié ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;
- l'adéquation de la rémunération avec le forfait ;
- l'organisation du travail dans le service et/ou l'entreprise.

L'appréciation de chaque responsable hiérarchique quant à la charge de travail raisonnable des salariés qu'il encadre est opérée en prenant notamment en compte :

- le suivi des documents auto-déclaratifs visés au 8.11 ci-après ;
- les informations dont il a notamment connaissance à l'occasion :
 - de l'organisation ou du suivi de l'activité de chacun des cadres concernés,
 - de la procédure de suivi de la charge de travail et de la procédure complémentaire visée aux 8.12 et 8.13 ci-après,
- de l'entretien annuel visé au 8.14 ci-après.

8.10. Respect du repos quotidien et hebdomadaire

Le salarié relevant d'un décompte en jours de sa durée du travail bénéficie :

- d'un temps de repos quotidien de 13 heures minimales consécutives et non fractionnables, dans le but d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié, ainsi que le bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 13 heures minimales du repos quotidien, soit un total de 37 heures consécutives.

Le respect des règles de repos quotidien et hebdomadaire est assuré par le salarié lui-même, qui doit veiller à prendre ces repos et les enregistrer sur le système de décompte des jours travaillés mis en place au sein de l'entreprise, sous le contrôle de son responsable hiérarchique.

8.11. Contrôle du nombre de jours travaillés

Un système auto-déclaratif peut être mis en place pour les salariés relevant d'un décompte en jours de leur durée du travail, en l'absence de système équivalent existant dans l'entreprise.

La durée du travail du salarié en forfait jours est décomptée par le salarié lui-même sur un document auto-déclaratif mensuel ou par tout autre moyen, notamment informatique, mis en place par l'employeur récapitulant :

- le nombre de journées ou demi-journées travaillées ;
- le nombre de jours de congés pris ;
- le nombre des jours ou demi-journées de repos pris.

Le récapitulatif est établi mensuellement et est transmis au responsable hiérarchique ou à l'employeur au plus tard le dernier jour du mois concerné.

Ce dispositif de suivi, associé aux documents relatifs à la prise des jours de congés et/ou à la prise des jours de repos, permet ainsi :

- d'assurer le suivi du nombre et de la date des journées/demi-journées travaillées ;
- de veiller au respect des repos quotidiens et hebdomadaires ;
- de positionner et de qualifier les différentes périodes de repos (congés payés, jours de repos...) ;
- d'apprécier la charge de travail réelle des salariés concernés.

8.12. Suivi de la charge de travail

À minima une fois au cours de chaque période de référence, et idéalement une fois par semestre, l'employeur examine la situation des salariés bénéficiant de forfait jours, notamment afin de vérifier :^[1]

- le nombre de journées de travail réalisées ;

[1] ou unités économiques et sociales (UES).

- le nombre de jours de repos pris (congés – jours de repos...) ;
- la charge de travail réelle.

Si l'examen de ces documents démontre l'existence, pour un ou plusieurs salariés concernés, d'une charge de travail très importante, l'employeur est tenu de prendre toutes mesures appropriées, notamment en termes :

- d'assistance ;
- d'adaptation de l'organisation du travail.

En complément de ce dispositif, un point d'étape peut être organisé entre chaque salarié concerné et son responsable hiérarchique et ce afin d'examiner :

- la charge de travail actuelle ;
- la charge de travail prévisible pour les périodes à venir ;
- s'il est nécessaire de procéder à des adaptations éventuelles en termes d'organisation du travail.

Le salarié peut demander un entretien à son responsable hiérarchique à ce sujet, le cas échéant en présence d'une personne du service ressources humaines.

8.13. Procédure complémentaire. Entretien individuel ponctuel

Un entretien individuel est organisé entre le salarié concerné et son responsable hiérarchique, dans les plus brefs délais et avant 15 jours, dès lors que le salarié concerné estimerait être soumis, de façon pérenne, à une charge de travail manifestement trop importante.

Dans ce cadre, et en fonction de la situation, les thèmes suivants peuvent ainsi être abordés :

- la charge de travail du salarié concerné ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- les conditions d'application des règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire ;
- l'organisation du travail dans le service et/ou dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- l'adéquation de la rémunération du salarié concerné.

À l'occasion de cet entretien est également examinée la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires.

8.14. Entretien individuel annuel

Le suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés relevant d'un forfait jours fait l'objet d'un suivi annuel qui peut se dérouler à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation. Il fait l'objet d'une mention spécifique.

Cet entretien annuel a notamment pour objectif d'examiner :

- l'organisation et la charge de travail du salarié ;
- la compatibilité du décompte en jours de la durée du travail avec la vie personnelle et familiale du salarié ;
- les incidences éventuelles de ce mode de décompte de la durée du travail sur la rémunération du salarié ;
- les modalités de garantie de la protection de la santé du salarié.

L'entretien doit également permettre à l'employeur et au salarié de formuler des suggestions dans les différents thèmes évoqués.

8.15. Dispositif de prévention

Le salarié relevant du forfait jours peut, à sa demande, être reçu par le médecin du travail dont il relève.

L'objet de cette visite est tout particulièrement de vérifier l'absence d'incidence de sa charge de travail sur son aptitude ou sur son état de santé.

8.16. Information des instances représentatives du personnel

Tout employeur disposant d'un comité social et économique à attributions complètes procède, chaque année, à une information de cette instance représentative sur le recours aux conventions de forfait jours ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

8.17. Forfait jours réduit

Le salarié relevant du dispositif de forfait jours qui en fait la demande peut bénéficier, en accord avec son employeur, d'une convention de forfait réduit correspondant à un nombre de jours travaillés fixé contractuellement et, par définition, inférieur à 214 jours au titre de la période de référence.

Article 9 | Réserve

D. Heures supplémentaires

Les dispositions du présent chapitre D sont applicables uniquement aux salariés en décompte horaire de leur temps de travail.

Article 10

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que sur la demande explicite de l'employeur.

10.1. Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé conformément à la loi.

10.2. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3121-30 du code du travail, le paiement des heures supplémentaires et des majorations auxquelles elles ouvrent droit peut être, en tout ou partie, remplacé par un repos compensateur équivalent. La majoration de 25 % prévue par l'article L. 3121-36 du code du travail, normalement attribuée sous la forme de repos, peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire équivalente. Les conditions et limites de l'option entre ces différentes modalités sont définies dans chaque entreprise.

E. Observatoire des métiers

Article 11

Un rapport détaillé sur l'organisation du temps de travail dans la profession est présenté chaque année à l'observatoire des métiers.

F. Absences autorisées

Article 12

Les absences exceptionnelles prévues par la convention collective ou par la loi, ainsi que la semaine supplémentaire de congés payés prévue à l'article A.2 de l'annexe 1 « Dispositions transitoires » n'affectent pas les quantum de jours de travail et de jours de repos définis par les convention individuelles de forfait signées par les salariés.

G. Dispositions finales

Article 13 | Nature. Validité. Durée de l'accord

Le présent accord, qui vient annuler et se substituer intégralement à l'accord du 23 décembre 1999, a la nature juridique d'un accord collectif de travail au sens des dispositions des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, étant précisé que :

- il est conclu pour une durée indéterminée ;
- il permet la mise en œuvre directe du décompte en jours de la durée du travail des salariés visés à l'article 8 (sous réserve de l'existence d'une convention de forfait jours dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié) dans les entreprises dans lesquelles aucun accord collectif sur ce thème n'aurait été conclu ;
- il vise également à compléter les accords collectifs d'entreprise (conclus ou à conclure) relatifs au décompte en jours dès lors que ceux-ci ne comporteraient pas l'ensemble des mesures permettant notamment de vérifier l'ampleur de la charge de travail des salariés ou le respect de la protection de la santé ;
- il précise l'application du droit à la déconnexion pour l'ensemble des salariés.

Article 14 | Révision et revoyure

L'accord peut, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision peut être partielle ou porter sur la totalité de l'accord. Elle est notifiée à chacune des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La demande de révision est accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision sont initiées au plus tard dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Les négociations ont lieu avec l'ensemble des organisations représentatives.

Il est rappelé que les règles de négociation et de signature de l'avenant de révision sont celles prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'avenant conclu est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que l'accord.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions au courant de l'été 2024, au plus tard le 30 septembre, dans le cadre d'une revoyure et d'envisager des évolutions si nécessaire.

Article 15 | Dénonciation

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

En cas de dénonciation, l'accord reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé et, à défaut, pendant une durée de douze mois démarquant à la date d'expiration du préavis de dénonciation qui est fixé à 3 mois.

Article 16 | Entrée en vigueur et extension

L'accord entre en vigueur pour l'ensemble des entreprises dès le lendemain de son dépôt auprès de la direction générale du travail et ce pour l'ensemble des entreprises.

Les parties signataires mettent en œuvre, dans les meilleurs délais, la procédure d'extension du présent avenant auprès du ministère du travail.

Article 17 | Dépôt

L'accord fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 28 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Modalités de détermination de la durée du travail par attribution de demi-journées ou journées de repos dans le cadre de l'article 4.4.

Horaire hebdomadaire	Nombre de jours de RTT nécessaires pour abaisser l'horaire moyen à 35 heures				
	Si semaine de 5 jours	Si semaine de 4,5 jours		Si semaine de 4 jours	
		brut	arrondi	brut	arrondi
36	6	5,40	5,5	4,80	5
36,5	9	8,10	8	7,20	7
37	12	10,80	11	9,60	9,5
37,5	15	13,50	13,5	12,00	12
38	18	16,20	16	14,40	14,5
38,5	21	18,90	19	16,80	17
39	24	21,60	21,5	19,20	19

Exemples :

- une entreprise dont l'horaire est réparti sur 5 jours qui adopte un horaire hebdomadaire de 37 heures doit attribuer 12 jours de RTT pour abaisser son horaire moyen à 35 heures ;
- une entreprise dont l'horaire est réparti sur 4 jours qui adopte un horaire hebdomadaire de 37 heures doit attribuer 9,5 jours de RTT pour abaisser son horaire moyen à 35 heures.

Annexe 2 Compte épargne-temps

En l'absence d'accord d'entreprise, les comptes d'épargne-temps que les entreprises décident de mettre en place obéissent aux règles suivantes :

Article a

Le compte épargne-temps peut être alimenté :

- par la moitié des jours de repos accordés au titre de l'article 4.2 du présent accord ;
- par les jours de repos dont bénéficient les cadres en application du chapitre C du présent accord.

Article b

La valeur de chaque journée épargnée correspond à $1/21.65^e$ des appointements mensuels fixes du bénéficiaire au moment de la prise de son congé ou de la liquidation de son compte. Ce ratio, correspondant à un horaire hebdomadaire sur 5 jours, doit être ajusté en fonction du nombre de jours que comprend l'horaire des salariés concernés, lorsqu'il est différent de 5. : pour 4 jours de travail hebdomadaire, il est, par exemple, fixé à $1/17.32^e$.

Article c

Seuls les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ont la faculté d'affecter des jours de repos au compte d'épargne temps.

Article d

La décision d'alimenter son compte épargne-temps doit être notifiée à l'employeur par le salarié dans les meilleurs délais et, au plus tard au 31 décembre de l'exercice au cours duquel les jours ont été acquis.

Les modalités de cette notification sont précisées au niveau de chaque entreprise.

Article e

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde d'une durée minimale d'un mois. Sauf lorsque les modalités de demande du congé, de son acceptation ou de son refus sont régies par des dispositions légales ou réglementaires spécifiques, ces modalités sont celles prévues pour les congés sabbatiques mentionnés à l'article L. 3142-28 et suivants du code du travail.

Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié passe à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 1225-47, L. 1225-62, et L. 3123-2 et L. 3123-3 du code du travail, ou encore, pour rémunérer les temps de formation hors du temps de travail dans le cadre des formations prévues aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Article f

Le compte épargne-temps est automatiquement liquidé en cas de départ de l'entreprise, quelle qu'en soit la raison.

Par ailleurs, tout salarié peut, à tout moment, renoncer à l'épargne temps et liquider son compte épargne-temps, sous réserve d'en avoir fait la demande un mois à l'avance.

La détermination du montant de liquidation se fait par application de l'article b.

Article g

Les employeurs devront définir, dans le respect des mesures de concertation avec les partenaires sociaux prévues par la loi, des procédures facilitant les modalités pratiques d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps.

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 57-2023 du 24 mai 2023
relatif au report des congés payés

NOR : ASET2350872M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

USB ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

FNOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La rédaction de l'article 24.1.e) du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, intitulé « Maladie du salarié » et relatif au report des congés payés en cas de maladie du salarié pose des difficultés d'interprétation lorsque l'arrêt maladie prend fin pendant la période de congés.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires entendent modifier la rédaction de ces dispositions afin d'en éclaircir la compréhension.

Le présent avenant remplace donc, dans son intégralité, les dispositions de l'article 24.1.e) du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Report des congés payés en cas de maladie du salarié

L'article 24.1.e) du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile est modifié comme suit :

« Article 24.1.e) | Maladie du salarié et report des congés payés

Lorsqu'un salarié se trouve absent pour maladie durant tout ou partie de ses congés, les congés payés doivent être reportés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant la période de prise des congés payés :

- si l'arrêt maladie a débuté avant la période de congés initialement fixée : le salarié placé en arrêt maladie conserve ses droits à congés et bénéficiera de l'intégralité de ce congé non pris dès la fin de son arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue ;
- si l'arrêt maladie a débuté pendant la période de congés initialement fixée : la période de congés payés est automatiquement interrompue à compter de la date mentionnée sur l'arrêt maladie. Le salarié bénéficie du reliquat de ce congé dès la fin de l'arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue.

Dans tous les cas, si les besoins du service l'exigent, le report de congés non pris du fait de la maladie peut être fixé par accord entre les parties à une date ultérieure durant la période de référence en cours pour la prise des congés payés. Le report sur la période de référence suivante n'est possible que si la durée de l'arrêt l'impose, conformément à l'article IV-24.1 (f) dernier alinéa. »

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | 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 entrera en vigueur le lendemain de son agrément.

Article 4 | 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 24 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230320-000823

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
