



**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

**2023-36**

9 septembre 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° 2023-36 du 9 septembre 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° 2023-36.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-36 du 9 septembre 2023

Conventions, avenants et accords

## Pages

<b>IDCC 878   Métallurgie (Rhône) :</b> avenant du 12 juin 2023 à l'accord du 6 mars 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour 2023 .....	5
<b>IDCC 1525   Métallurgie (région dunkerquoise) :</b> avenant du 7 juillet 2023 à l'accord du 28 juin 2023 relatif au maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.....	9
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) :</b> accord régional du 28 juin 2023 relatif aux salaires.....	12
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Corse) :</b> accord régional du 2 juin 2023 relatif aux salaires ....	15
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Corse) :</b> accord régional du 2 juin 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements (IPD) .....	18
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine) :</b> accord régional du 20 juin 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements (IPD) .....	20
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine) :</b> accord régional du 20 juin 2023 relatif aux salaires.....	22
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) :</b> accord régional du 28 juin 2023 relatif aux salaires.....	24
<b>IDCC 1635   Métallurgie (Gironde-Landes) :</b> accord du 21 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.....	27
<b>IDCC 1635   Métallurgie (Gironde-Landes) :</b> accord du 21 juillet 2023 relatif aux rémunérations effectives garantie pour l'année 2023.....	32
<b>IDCC 1867   Métallurgie (Drôme-Ardèche) :</b> avenant n° 66 du 29 juin 2023 relatif à la fixation des TEGA et des RMH.....	36
<b>IDCC 2205   Notariat :</b> accord du 13 juillet 2023 relatif à la lutte contre la discrimination ..	40
<b>IDCC 2205   Notariat :</b> avenant n° 51 du 13 juillet 2023 relatif à la modification de l'article 29.1 développement des compétences.....	45
<b>IDCC 2205   Notariat :</b> avenant n° 52 du 13 juillet 2023 relatif à la modification de l'article 19.1 « Congés pour événements familiaux ».....	49
<b>IDCC 2294   Métallurgie (Aube) :</b> accord du 25 juillet 2023 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques .....	51

<b>IDCC 2294   Métallurgie</b> : accord du 25 juillet 2023 relatif au barème de l'indemnité de transport.....	61
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes)</b> : accord du 28 juin 2023 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2023.....	65
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Corse)</b> : accord du 2 juin 2023 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2023 .....	67
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine)</b> : accord du 20 juin 2023 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2023 .....	69
<b>IDCC 3222   Menuiseries-charpentes</b> : accord du 29 juin 2023 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté.....	71

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Papiers-cartons (Inter-secteurs)</b> : dénonciation par lettre du 28 juillet 2023 de l'AFDPE de l'accord collectif relatif à la formation professionnelle, à l'alternance et à la gestion prévisionnelle des compétences.....	75
<b>Industries du bois-menuiseries industrielles</b> : avenant n° 1 du 29 juin 2023 à l'accord du 6 décembre 2018 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles .....	76

Convention collective

IDCC : **878** | **MENSUELS DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE**  
**(21 mai 1976)**

(Étendue par arrêté du 21 novembre 1986,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1986)

**Avenant du 12 juin 2023**

à l'accord du 6 mars 2023  
relatif aux rémunérations annuelles garanties  
et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour 2023

NOR : ASET2350949M

IDCC : 878

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

**UIMM Lyon-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**METAL Rhône CGC ;**

**METAL Rhône FO ;**

**CFDT SYMETAL 69,**

d'autre part,

**Préambule**

Conformément à l'engagement pris par l'accord du 6 mars 2023 prévoyant une clause de revoyure, les partenaires sociaux de la branche métallurgie du Rhône se sont rencontrés et ont échangé quant aux impacts de la hausse du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2023 sur la grille conventionnelle des RAG négociée en mars 2023.

Les partenaires sociaux signataires partagent le principe qu'une grille conventionnelle se doit de ne pas avoir de coefficient dont les appointements minimaux se situeraient en dessous du Smic. Soucieux ainsi de démontrer leur volonté de respecter ce principe, ils ont souhaité affirmer, par le dialogue social, leur attachement à ce fondement.

Sur cette base, les signataires sont convenus de ce qui suit.

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

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 6 mars 2023, est modifié.

Ainsi, l'article 3 de l'accord du 6 mars 2023 est remplacé, à compter de la signature du présent avenant, par les dispositions suivantes :

« Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 6 mars 2023 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées *pro rata temporis* en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification (en cours d'année).

Ce barème s'applique à compter de la signature du présent avenant et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 5 de l'accord du 6 mars 2023 et versées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023.

Le barème modifié des rémunérations annuelles garanties est annexé au présent avenant. »

## **Article 2 | 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 avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

## **Article 3 | Notification et dépôt**

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-19 du même code.

Les autres dispositions de l'accord du 6 mars 2023 restent inchangées.

*Fait à Lyon, le 12 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème II

Rémunérations annuelles garanties 2023

Applicables à compter du 12 juin 2023.

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers		Administratifs techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
V	3	395			31 400,00		31 400,00		34 627,36
	2	365			30 000,00	AM7	30 000,00	AM7	32 124,27
	1	335			28 000,00	AM6	28 000,00	AM6	29 692,50
IV		305			25 600,00	AM5	25 600,00	AM5	27 190,88
	3	285	TA4	24 290,00	23 500,00	AM4	23 500,00	AM4	25 396,47
	2	270	TA3	23 100,00	22 500,00				
III	1	255	TA2	22 260,00	21 900,00	AM3	21 900,00	AM3	23 641,33
	3	240	TA1	22 000,00	21 790,00	AM2	21 790,00	AM2	22 394,67
	2	225			21 650,00				
II	1	215	P3	21 600,00	21 600,00	AM1	21 600,00	AM1	21 650,00
	3	190	P2	21 500,00	21 500,00				
	2	180			21 472,00				
	1	170	P1	21 450,00	21 450,00				

Niveau	Échelon	Coef.	Ouvriers		Administratifs techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
I	3	155	O3	21 000,00	21 000,00				
	2	145	O2	20 816	20 816				
	1	140	O1	20 816	20 816				



Convention collective

IDCC : **1525 | MÉTALLURGIE**  
**(Région dunkerquoise)**  
**(31 août 1988)**

(Étendue par arrêté du 10 juin 1989,  
*Journal officiel* du 22 juin 1989)

### **Avenant du 7 juillet 2023**

à l'accord du 28 juin 2023  
relatif au maintien de différences significatives  
sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche

NOR : ASET2350957M

IDCC : 1525

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

**UIMM Flandre Maritime,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT SMSL 59-62,**

d'autre part,

### **Préambule**

Le 28 juin 2022, l'UIMM Flandre Maritime et les organisations syndicales représentatives au niveau territorial ont conclu l'accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

L'accord précité prévoit le maintien de dispositions territoriales respectant l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. Il a été observé et discuté la nécessité de mettre à jour le champ d'application géographique de l'accord autonome précité, notamment dans un principe de clarté entre les définitions des territoires issus des conventions collectives territoriales de la métallurgie.

Il a ainsi été convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

## Article 1<sup>er</sup> | Révision du champ d'application professionnel et géographique

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord autonome précité est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci, à l'exclusion de celles qui appliquaient, de droit ou volontairement, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et qui appliquent, de droit ou volontairement, l'accord national conclu dans le secteur de la sidérurgie conformément à l'application de l'accord national du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie, correspondant à l'arrondissement de Dunkerque tel qu'il résulte de la réforme territoriale de 2013<sup>[1]</sup>.

Le champ d'application géographique détaillé est le suivant :

Cantons	Communes
Canton n° 8 Bailleul	Uniquement les communes de : Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel.
Canton n° 12 Coudekerque-Branche	Toutes les communes
Canton n° 16 Dunkerque 1	Toutes les communes
Canton n° 17 Dunkerque 2	Toutes les communes
Canton n° 20 Grande-Synthe	Toutes les communes
Canton n° 21 Hazebrouck	Aucune commune
Canton n° 41 Wormhout	Toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Cassel, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Oxelaëre, Rubrouck, Sainte-Marie-Cappel, Wemaers-Cappel, Zerbezeele, Zuytpeene

## Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

[1] Les cantons ont été redécoupés consécutivement à la réforme territoriale mise en œuvre dans le cadre des textes législatifs et réglementaire suivants :

- la loi organique n° 2013-402 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers municipaux, des conseillers communautaires et des conseillers départementaux ;
- la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral ;
- le décret n° 2014-167 du 17 février 2014 portant délimitation des cantons dans le département du Nord.

Pour rappel, l'article 1er « Champ d'application des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise » du 31 août 1988 modifiée stipule : « Le champ d'application territorial de la présente convention est l'arrondissement de Dunkerque, à l'exception des cantons de Bailleul, Hazebrouck, Cassel et Merville. » Les cantons de Cassel et de Merville ont disparu dans le cadre de cette réforme.

### **Article 3 | 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 accord rappellent que le contenu de l'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 | Entrée en vigueur de l'avenant et extension**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

### **Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent Accord 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 à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

*Fait à Dunkerque, le 7 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

**Accord régional du 28 juin 2023**

relatif aux salaires  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350959M

IDCC : 1596

---

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

**FFB Auvergne Rhônes-Alpes ;**

**CAPEB Auvergne Rhônes-Alpes ;**

**SCOP BTP Auvergne Rhônes-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UFIC-UNSA ;**

**FO BTP Auvergne Rhônes-Alpes ;**

**CPC URCB CFDT Auvergne Rhônes-Alpes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne Rhône-Alpes.

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

Pour la région Auvergne Rhône-Alpes, 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 minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 01/07/2023 :

Catégorie professionnelle		Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I Ouvriers d'exécution	Position 1	150 <sup>[1]</sup>	1 750,00 €
	Position 2	170 <sup>[1]</sup>	1 790,00 €
Niveau II Ouvriers professionnels		185 <sup>[1]</sup>	1 835,00 €
Niveau III Compagnons professionnels	Position 1	210 <sup>[1]</sup>	2 000,00 €
	Position 2	230 <sup>[1]</sup>	2 170,00 €
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe	Position 1	250	2 320,00 €
	Position 2	270	2 455,00 €

[1] Partie fixe identique à celle de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie : 150 €. Valeurs de point : coeff. 150 : 10,6667 € ; coeff. 170 : 9,6471 € ; coeff. 185 : 9,1081 € ; coeff. 210 : 8,8095 € ; coeff. 230 : 8,7826 €

Pour les départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 :

Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs de point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment comme suit :

- partie fixe identique pour chaque niveau et position : 150 € ;
- valeurs de point : coeff. 150 : 10,6667 € ; coeff. 170 : 9,6471 € ; coeff. 185 : 9,1081 € ; coeff. 210 : 8,8095 € ; coeff. 230 : 8,7826 € ; coeff. 250 : 8,7800 € ; coeff. 270 : 8,7815 €.

Les barèmes correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Catégorie professionnelle		Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I Ouvriers d'exécution	Position 1	150	1 750,00 €
	Position 2	170	1 790,00 €
Niveau II Ouvriers professionnels		185	1 835,00 €
Niveau III Compagnons professionnels	Position 1	210	2 000,00 €
	Position 2	230	2 170,00 €
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe	Position 1	250	2 345,00 €
	Position 2	270	2 521,00 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

### Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Villeurbanne, le 28 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

---

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

**Accord régional du 2 juin 2023**

relatif aux salaires  
(Corse)

NOR : ASET2350953M

IDCC : 1596, 1597

---

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

**FBTP 2A ;**

**FBTP HC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UR CFDT ;**

**UR FO ;**

**UR UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment en Corse occupe aujourd'hui près de douze mille salariés directs, employés au sein de plus de six mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble de la région 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.

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

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, et spécifiquement, le STC (syndicat des travailleurs corses), représentatif au niveau régional, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Corse.

## Article 2

Pour la région Corse, 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 minimaux des ouvriers du bâtiment, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, comme indiqué dans le tableau ci-après pour les départements de Corse-du-Sud et de Haute-Corse :

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

Catégorie professionnelle		Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I Ouvriers d'exécution	Position 1	150	1 780,80 €	11,74
	Position 2	170	1 823,20 €	12,02
Niveau II Ouvriers professionnels		185	1 883,62 €	12,42
Niveau III Compagnons professionnels	Position 1	210	2 100,92 €	13,85
	Position 2	230	2 274,76 €	15,00
Niveau IV Maître ouvriers ou chefs d'équipe	Position 1	250	2 448,60 €	16,14
	Position 2	270	2 622,44 €	17,29

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.



#### **Article 4**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Ajaccio.

#### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Ajaccio, le 2 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord régional du 2 juin 2023**  
relatif aux indemnités de petits déplacements (IPD)  
(Corse)

NOR : ASET2350954M

IDCC : 1596, 1597

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

**FBTP 2A ;**

**FBTP HC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UR CFDT ;**

**UR FO ;**

**UR UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment en Corse occupe aujourd'hui près de douze mille salariés directs, employés au sein de plus de six mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble de la région 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.

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

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, et spécifiquement, le STC (syndicat des travailleurs Corses), représentatif au niveau régional, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Corse.

## Article 2

Pour la région Corse, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Pour les départements de Corse-du-Sud et de Haute-Corse à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 (0 à 10 Km)	1,56 €	2,54 €	10,50 €
2 (10 à 20 Km)	2,90 €	5,26 €	
3 (20 à 30 Km)	4,24 €	8,22 €	
4 (30 à 40 Km)	5,69 €	11,26 €	
5 (40 à 50 Km)	8,55 €	14,36 €	
6 (50 à 65 Km)	10,89 €	18,18 €	
7 (65 à 80 Km)	12,91 €	22,25 €	

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Ajaccio.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Ajaccio, le 2 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord régional du 20 juin 2023**  
relatif aux indemnités de petits déplacements (IPD)  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2350942M

IDCC : 1596, 1597

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

**FFB Nouvelle-Aquitaine ;**  
**UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;**  
**FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Bati Mat TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;**  
**CFDT Constr Bois Nouvelle-Aquitaine ;**  
**UFIC UNSA Nouvelle-Aquitaine ;**  
**FO Construction BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies

et ont déterminé le montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023

## Article 2

Pour tous les départements de la région Nouvelle-Aquitaine, les parties signataires du présent accord, ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

[1] Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Zones	Indemnité de repas	Indemnité de trajet	Indemnité de transport
Sous-zone 1 A	10,80 €	0,73 €	0,88 €
Sous-zone 1 B		1,65 €	2,32 €
Zone 2		3,40 €	5,04 €
Zone 3		4,83 €	8,37 €
Zone 4		6,28 €	11,75 €
Zone 5		7,76 €	15,10 €

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

## Article 5

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

*Fait à Bordeaux, le 20 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord régional du 20 juin 2023**

relatif aux salaires  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2350943M

IDCC : 1596, 1597

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

**FFB Nouvelle-Aquitaine ;**  
**UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;**  
**FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Bati Mat TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;**  
**CFDT Constr Bois Nouvelle-Aquitaine ;**  
**UFIC UNSA Nouvelle-Aquitaine ;**  
**FO Construction BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au

niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

## Article 2

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 minimaux des ouvriers du bâtiment de la Nouvelle-Aquitaine comme indiqué dans le tableau ci-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour tous les départements de Nouvelle-Aquitaine.

### Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023

Catégorie professionnelle		Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 h hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution	Position 1	150	1 747,24 €	11,52 €
	Position 2	170	1 800,32 €	11,87 €
Niveau II Ouvriers professionnels		185	1 853,41 €	12,22 €
Niveau III Compagnons professionnels	Position 1	210	1 995,98 €	13,16 €
	Position 2	230	2 144,61 €	14,14 €
Niveau IV Maître ouvriers ou chefs d'équipe	Position 1	250	2 312,97 €	15,25 €
	Position 2	270	2 454,02 €	16,18 €

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

## Article 5

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

*Fait à Bordeaux, le 20 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord régional du 28 juin 2023**

relatif aux salaires  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350960M

IDCC : 1597

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

**FFB Auvergne Rhône-Alpes ;**

**CAPEB Auvergne Rhône-Alpes ;**

**SCOP BTP Auvergne Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO BTP Auvergne Rhône-Alpes ;**

**CPC URCB CFDT Auvergne Rhône-Alpes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, 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 minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :



Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 01/07/2023 :

Catégorie professionnelle		Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I Ouvriers d'exécution	Position 1	150 <sup>[1]</sup>	1 750,00 €
	Position 2	170 <sup>[1]</sup>	1 790,00 €
Niveau II Ouvriers professionnels		185 <sup>[1]</sup>	1 835,00 €
Niveau III Compagnons professionnels	Position 1	210 <sup>[1]</sup>	2 000,00 €
	Position 2	230 <sup>[1]</sup>	2 170,00 €
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe	Position 1	250	2 320,00 €
	Position 2	270	2 455,00 €
[1] Partie fixe identique à celle de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie : 150 €. Valeurs de point : coeff. 150 : 10,6667 € ; coeff. 170 : 9,6471 € ; coeff. 185 : 9,1081 € ; coeff. 210 : 8,8095 € ; coeff. 230 : 8,7826 €			

Pour les départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie, à compter du 01/07/2023 :

Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment comme suit :

- partie fixe identique pour chaque niveau et position : 150 € ;
- valeurs de point : coeff. 150 : 10,6667 € ; coeff. 170 : 9,6471 € ; coeff. 185 : 9,1081 € ; coeff. 210 : 8,8095 € ; coeff. 230 : 8,7826 € ; coeff. 250 : 8,7800 € ; coeff. 270 : 8,7815 €.

Les barèmes correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Catégorie professionnelle		Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I Ouvriers d'exécution	Position 1	150	1 750,00 €
	Position 2	170	1 790,00 €
Niveau II Ouvriers professionnels		185	1 835,00 €
Niveau III Compagnons professionnels	Position 1	210	2 000,00 €
	Position 2	230	2 170,00 €
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe	Position 1	250	2 345,00 €
	Position 2	270	2 521,00 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

#### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Villeurbanne, le 28 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 1635 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Gironde et Landes)**

(Étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> mars 2012

*Journal officiel* du 13 mars 2012)

**Accord régional du 21 juillet 2023**  
relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350938M

IDCC : 1635

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

**UIMM Gironde Landes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SMG ;**

**USMG FO ;**

**SMAQ AQUITAINE,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.

**Article 2**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes, les barèmes des rémunérations mini-

males hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 33 desdites clauses particulières.

### Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :

**5,50 euros à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.**

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

### Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des barèmes joints en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 5

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques.

3 % après 3 ans.

4 % après 4 ans.

5 % après 5 ans.

6 % après 6 ans.

7 % après 7 ans.

8 % après 8 ans.

9 % après 9 ans.

10 % après 10 ans.

11 % après 11 ans.

12 % après 12 ans.

13 % après 13 ans.

14 % après 14 ans.

15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

## Article 6

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
- moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,

examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

## Article 7

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du Travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Article 8

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 du 7 février 2022.

Le présent accord 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.

*Fait à Bruges, le 21 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 5,50 euros.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Agents de maîtrise sauf AM d'atelier	Agents administratifs et techniciens
V	3	395	2 172,50	2 172,50
		365	2 007,50	2 007,50
	2	335	1 842,50	1 842,50
	1	305	1 677,50	1 677,50
IV	3	285	1 567,50	1 567,50
	2	270		1 485,00
	1	255	1 402,50	1 402,50
III	3	240	1 320,00	1 320,00
	2	225		1 237,50
	1	215	1 182,50	1 182,50
II	3	190		1 045,00
	2	180		990,00
	1	170		935,00
I	3	155		852,50
	2	145		797,50
	1	140		770,00

(Voir page suivante.)

## Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 5,50 euros.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Ouvriers y compris majoration 5 %		Agents de maîtrise d'ateliers y compris majoration 7 %	
V	3	395			AM 7	2 324,58
		365				2 148,03
	2	335			AM 6	1 971,48
IV	1	305			AM 5	1 794,93
	3	285	TA 4	1 645,88	AM 4	1 677,23
	2	270	TA 3	1 559,25		
III	1	255	TA 2	1 472,63	AM 3	1 500,68
	3	240	TA 1	1 386,00	AM 2	1 412,40
	2	225				
II	1	215	P 3	1 241,63	AM 1	1 265,28
	3	190	P 2	1 097,25		
	2	180				
I	1	170	P 1	981,75		
	3	155	O 3	895,13		
	2	145	O 2	837,38		
	1	140	O 1	808,50		

Convention collective régionale

IDCC : 1635 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Gironde et Landes)**

(Étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> mars 2012

*Journal officiel* du 13 mars 2012)

**Accord régional du 21 juillet 2023**  
relatif aux rémunérations effectives garantie pour l'année 2023

NOR : ASET2350939M

IDCC : 1635

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

**UIMM Gironde Landes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SMAQ CFE-CGC ;**

**CFDT SMG ;**

**USMG FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 22 juillet 2022.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques,



mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2023, de l'application d'un barème de rémunérations effectives garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées au *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées au *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

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

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les rémunérations effectives garanties sont applicables à tout salarié non cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

## **Article 3 | Mise en œuvre**

Pour l'application des rémunérations effectives garanties, il sera tenu compte 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 paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

#### **Article 4 | Vérification**

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2024.

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

#### **Article 5 | Litiges**

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
  - moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,
- examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

#### **Article 6 | Formalités**

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du Travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

#### **Article 7 | 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 du 7 février 2022.

Le présent accord 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.

*Fait à Bruges, le 21 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Rémunérations effectives garanties

### Base annuelle

Année 2023.

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	REG
V	3	395	36 800
		365	33 800
	2	335	30 800
	1	305	28 400
IV	3	285	27 000
	2	270	25 600
	1	255	24 800
III	3	240	23 900
	2	225	22 900
	1	215	22 500
II	3	190	21 400
	2	180	21 200
	1	170	21 100
I	3	155	21 000
	2	145	20 970
	1	140	20 950

Convention collective

IDCC : 1867 | **MÉTALLURGIE**

**(Drôme et Ardèche)**

**(24 novembre 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)*

*(Étendue par arrêté du 26 décembre 1995,*

*Journal officiel du 6 janvier 1996)*

### **Avenant n° 66 du 29 juin 2023**

relatif à la fixation des TEGA et des RMH

NOR : ASET2350951M

IDCC : 1867

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

**UIMM Drôme-Ardèche,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées en début d'année 2023 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de TEGA à compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2023.

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

Enfin, dans l'hypothèse où l'un des TEGA déterminés par le présent avenant se retrouverait, au cours de l'année civile 2023, inférieurs au Smic du fait d'une nouvelle augmentation de celui-ci, alors l'UIMM Drôme-Ardèche s'engage à réunir dans un délai maximal de 45 jours l'ensemble des organisations syndicales représentatives en métallurgie Drôme-Ardèche pour procéder à l'ouverture d'une nouvelle négociation concernant les TEGA en vigueur.

## **Article 1<sup>er</sup> | Taux effectifs garantis annuels**

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe 1.

## **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques**

La valeur du point qui constitue, exclusivement, la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, à 5,27 €, sur la base de la durée légale du travail.

Le barème mensuel des RMH, calculé sur la base de la durée légale du travail est reproduit en annexe 2.

## **Article 3 | Indemnités de panier et de rappel**

L'indemnité de panier prévue à l'article 27-1 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, à 6,20 € (3,10 € pour le « demi-panier »).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27-2 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, à :

- 12,59 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 15,16 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 20,24 € le dimanche ou un jour férié entre 0 heures et 24 heures.

## **Article 4 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 5 | Effets et durée d'application de l'avenant**

Le présent avenant modifie et remplace intégralement les dispositions prévues par les précédents avenants relatifs à la fixation des TEGA et des RMH en vigueur.

Compte tenu de l'extinction de l'ensemble des dispositions de la convention collective unique des ouvriers et des collaborateurs de la métallurgie en Drôme-Ardèche à la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, il est expressément convenu par les parties au présent avenant que celui-ci est conclu pour une durée déterminée.

Il cessera de produire l'intégralité de ses effets à la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie conclue le 7 février 2022, conformément à ce que prévoit l'avenant du 9 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective unique des ouvriers et des collaborateurs de la métallurgie en Drôme-Ardèche.

## **Article 6 | Dépôt de l'avenant**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Valence, le 29 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

Barème établi sur la base de la durée légale du travail, pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Agents de maîtrise d'atelier		Autres mensuels
V	3	395	AM.7	36 150	35 390
		365	AM.7	34 689	32 332
	2	335	AM.6	32 507	30 277
	1	305	AM.5	30 136	28 708
IV	3	285	AM.4	27 587	27 328
	2	270			25 965
	1	255	AM.3	25 154	24 646
III	3	240	AM.2	23 804	23 411
	2	225			22 466
	1	215	AM.1	22 266	21 926
II	3	190			21 598
	2	180			21 486
	1	170			21 403
I	3	155			21 321
	2	145			21 239
	1	140			21 180

## Annexe 2 Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (5,27 €) sur la base de la durée légale du travail et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers (+ 5 %)		Agents de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	
			RMH	Qual.	RMH	Qual.	RMH
V	3	395	2 081,7			AM,7	2 227,4
		365	1 923,6			AM,7	2 058,2
	2	335	1 765,5			AM,6	1 889
	1	305	1 607,4			AM,5	1 719,9
IV	3	285	1 502	T.A	1 577	AM,4	1 607,1
	2	270	1 422,9	T.A	1 494		
	1	255	1 343,9	T.A	1 411	AM,3	1 437,9
III	3	240	1 264,8	T.A	1 328	AM,2	1 353,3
	2	225	1 185,8				
	1	215	1 133,1	P,3	1 189,7	AM,1	1 212,4
II	3	190	1 001,3	P,2	1 051,4		
	2	180	948,6				
	1	170	895,9	P,1	940,7		
I	3	155	816,9	O,3	857,7		
	2	145	764,2	O,2	802,4		
	1	140	737,8	O,1	774,7		

Ces rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) sont exclusivement destinées au calcul de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche.

**Accord du 13 juillet 2023**  
relatif à la lutte contre la discrimination

NOR : ASET2350946M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**UNNE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNCTN CGC ;**

**FGCEN FO ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans la continuité de l'accord relatif à la lutte contre le harcèlement au travail dans le notariat conclu le 15 décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche ont poursuivi leur démarche en abordant la problématique de la discrimination et rappellent leur volonté de lutter contre toute forme de discrimination aussi bien au moment de l'embauche d'un salarié qu'à l'encontre des salariés en poste.

À l'image de l'accord de lutte contre le harcèlement et refusant là encore de se contenter de déclarations de principes, les partenaires sociaux font à nouveau le choix de s'engager dans des actions concrètes en apportant des outils de sensibilisation et d'accompagnement à destination de tous les professionnels de la branche. Ils entendent notamment porter une attention particulière aux discriminations à l'encontre des seniors ainsi que celles liées à la maternité, à l'engagement syndical ou au handicap.



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

Le présent accord a pour objet de déterminer des actions de prévention de la discrimination au travail et des dispositifs d'accompagnement des victimes, ainsi que les conditions de leur mise en œuvre.

## Article 2 | *Définition de la discrimination*

La discrimination est définie par le code du travail à l'article L. 1132-1 :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison :

- de son origine ;
- de son sexe ;
- de ses mœurs ;
- de son orientation sexuelle ;
- de son identité de genre ;
- de son âge ;
- de sa situation de famille ou de sa grossesse ;
- de ses caractéristiques génétiques ;
- de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes ;
- de son exercice d'un mandat électif ;
- de ses convictions religieuses ;
- de son apparence physique ;
- de son nom de famille ;
- de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap ;
- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

Il est toutefois possible, dans certains cas, d'effectuer une discrimination dite positive afin de rétablir l'égalité des chances. Ainsi, il est possible de recourir à des différences de traitement qui répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

C'est le cas des discriminations fondées sur l'âge lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, des différences de traitement fondées sur l'inaptitude

constatée par le médecin du travail lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées, des mesures prises en faveur des personnes handicapées, des personnes résidant dans certaines zones géographiques et des personnes vulnérables en raison de leur situation économique lorsqu'elles visent à favoriser l'égalité de traitement.

La discrimination commise à l'égard d'une personne physique constitue un délit puni, à la date de signature du présent accord, de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

## **Article 3 | Actions de lutte contre la discrimination à l'embauche**

### **3.1. Sensibilisation**

Une action de sensibilisation à l'attention spécifique des professionnels du notariat et notamment de ceux qui concourent à un processus de recrutement sera mise en œuvre pour inciter tout recruteur à s'inscrire dans une démarche de non-discrimination.

Elle pourrait prendre la forme d'un tutoriel en ligne sur le portail intranet de la profession qui donnerait des outils spécifiques d'aide au recrutement exempt de discrimination.

### **3.2. Formation**

Le financement des formations sur le thème de la discrimination à l'embauche, à destination des publics concernés qui concourent à un processus de recrutement est prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

### **3.3. Recrutement dans la branche**

Toute forme de discrimination à l'embauche doit être combattue. Les outils d'aide au recrutement doivent comporter des mentions relatives à la lutte contre les discriminations et mettre en œuvre les principes qui en découlent.

## **Article 4 | Actions de lutte contre la discrimination du salarié en poste et dispositifs de soutien aux victimes**

### **4.1. Actions de prévention**

#### **4.1.1. Sensibilisation**

Une action de sensibilisation à l'attention spécifique des professionnels du notariat, gratuite, bénéficiant à tous, sans autorisation préalable de l'employeur pour les salariés, sera mise en œuvre.

Elle pourrait prendre la forme d'un tutoriel en ligne sur le portail intranet de la profession.

#### **4.1.2. Formation**

Le financement des formations sur le thème de la discrimination au travail est prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

#### **4.1.3. Information et procédure d'alerte**

Dans chaque office, l'employeur est tenu d'informer les salariés des dispositifs mis en place en application du présent accord. Il est incité à établir une procédure d'alerte dans des conditions adaptées à la taille de la structure de travail.

### **4.2. Dispositifs de soutien aux victimes**

Les victimes de discrimination sur le lieu de travail doivent être incitées à dénoncer les agissements qu'elles subissent. Elles doivent être écoutées et orientées dans leurs démarches.

#### 4.2.1. Dispositif de soutien psychologique

Le dispositif d'écoute téléphonique accessible gratuitement à tous les salariés du notariat déjà mis en place dans le cadre de la lutte contre le harcèlement au travail sera également accessible en cas de discrimination du salarié en poste dans un office notarial.

#### 4.2.2. Document d'information relatif à la lutte contre la discrimination au travail

Comme pour le harcèlement au travail un document d'information relatif à la discrimination du salarié sur son lieu de travail sera élaboré et mis en ligne sur le portail intranet de la profession.

Il apportera aux victimes les informations dont elles ont besoin pour les accompagner dans leurs démarches.

### Article 5 | *Mise en œuvre et suivi des actions de lutte contre la discrimination*

Les actions de prévention et les dispositifs de soutien aux victimes déterminés par le présent accord seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

#### 5.1. Mise en œuvre des actions de prévention et des dispositifs de soutien aux victimes

La mise en œuvre des actions et des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord sont confiés au conseil supérieur du notariat.

Un bilan de cette mise en œuvre sera réalisé et présenté aux partenaires sociaux réunis en CPPNI au mois de décembre 2023.

Ces actions de prévention et ces dispositifs de soutien aux victimes feront l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du notariat (CPPNI) : les informations nécessaires à ce suivi seront communiquées, le plus rapidement possible, à la commission après demande de l'un des partenaires sociaux afin que la question soit portée à l'ordre du jour de la plus proche réunion.

#### 5.2. Dispositions spécifiques

L'emploi des seniors dans la branche fera l'objet d'une vigilance particulière à l'occasion de l'étude du rapport annuel sur l'activité économique et sociale du notariat.

La protection de la femme enceinte et la lutte contre toute discrimination liée à la maternité font l'objet de dispositions spécifiques dans l'accord de branche du 18 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le notariat.

Tout salarié qui accepte une mission au sein d'une organisation syndicale ou d'un organisme paritaire et/ou mixte de la branche, ne doit faire l'objet d'aucune discrimination conformément à l'article 34.1 de la convention collective.

La lutte contre les discriminations liées au handicap est considérée comme une priorité dans la branche.

Les données relatives à la discrimination dans la branche seront intégrées, lorsqu'elles existent, dans le rapport annuel sur l'activité économique et sociale du notariat.

#### 5.3. Communication

L'efficacité de tout dispositif nécessite qu'il soit connu du plus grand nombre. Une communication spécialement dédiée à ces actions de lutte contre la discrimination au travail sera réalisée lors de la mise en œuvre des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord.

## **Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 7 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2023.

## **Article 8 | Publicité, dépôt et extension de l'accord**

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 13 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 51 du 13 juillet 2023**

relatif à la modification de l'article 29.1 « Développement des compétences »

NOR : ASET2350947M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**UNNE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**SNCTN CGC ;**

**FGCEN FO ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'article 29 relatif à la formation professionnelle de la convention collective nationale du notariat dans sa rédaction issue de l'accord de branche du 16 décembre 2021, présente les voies d'accès des salariés à la formation professionnelle prévues à l'article L. 6312-1 du code du travail :

**1.** À l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences.

**2.** À l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1.

**3.** Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.

En 2022, les partenaires sociaux du notariat ont ouvert une négociation sur la formation professionnelle. Ils ont conclu le 16 juin 2022 un accord de branche relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » qui a été étendu par arrêté du 14 novembre 2022.

Ils se sont ensuite intéressés au plan de développement des compétences, étant rappelé que l'article 29.1 de la convention collective nationale dispose qu'un plan de développement des com-

pétences doit être établi annuellement dans chaque office. L'avenant n° 47 du 20 octobre 2022 a ainsi modifié l'article 29.1.2 relatif à l'attribution de points de formation.

À ce stade de leur négociation, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de promouvoir les formations des salariés réalisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences. Ils se sont ainsi entendus pour modifier l'article 29.1.1 relatif à la mise en œuvre dudit plan de développement des compétences, notamment en fixant le cadre d'un accord de branche relatif aux formations réalisées en dehors du temps de travail.

Ils ont également décidé d'introduire dans la convention collective nationale du notariat, un rappel des dispositions légales relatives à l'entretien professionnel.

## **Article 1<sup>er</sup> | Article 29.1.1**

L'article 29.1.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, est modifié comme suit :

### **« Article 29.1.1 | Mise en œuvre du plan de développement des compétences »**

En application des dispositions en vigueur à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination des salariés de l'office. Les salariés peuvent prendre l'initiative de proposer à leur employeur une formation qu'ils souhaiteraient y voir inscrite, notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel.

Les employeurs sont tenus de proposer aux salariés une ou plusieurs actions de formation par période quadriennale dans les conditions prévues à l'article 29.1.2 ci-après.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation, lesquelles peuvent être réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ou en situation de travail (AFEST) ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Ces formations, dont le suivi peut être imposé au salarié par l'employeur, constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Par exception, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail, lorsque l'organisation de l'office l'exige, les actions de formation déterminées par accord collectif de branche sur proposition de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié et dans la limite de 5 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Cet accord de branche prévoit :

- le versement au salarié d'une allocation au titre des heures de formation réalisées hors temps de travail qui ne peut être inférieure à 50 % de la rémunération nette

- du salarié concerné ou la possibilité pour le salarié, en accord avec l'employeur, de récupérer la totalité de ce temps de formation sur le temps de travail ;
  - le caractère prioritaire de la prise en charge par l'OPCO désigné par la branche des frais de garde pour des enfants ou des personnes à charge pendant les heures de formation hors temps de travail ;
  - la formalisation par écrit de l'accord du salarié pour effectuer une formation hors temps de travail, lequel accord peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion.
- La participation à une formation inscrite au plan de développement des compétences ne peut entraîner aucun frais à la charge du salarié. »

## **Article 2 | Article 29.1.3**

L'article 29.1.3 est inséré dans la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 :

### **« Article 29.1.3 | *Entretien professionnel***

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié est informé lors de son embauche qu'il bénéficiera d'entretiens professionnels avec son employeur consacrés à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, a pour finalité d'accompagner ce dernier dans l'élaboration de son projet professionnel ; il ne porte pas sur l'évaluation de son travail.

Un entretien professionnel est fixé par l'employeur tous les deux ans. Il doit en outre être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical.

Il peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien est l'occasion de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels bisannuels et d'apprécier si ce dernier a :

1. Suivi au moins une action de formation.
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La non-réalisation des entretiens professionnels peut être sanctionnée dans les conditions prévues par le code du travail. »

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

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

#### **Article 4 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

#### **Article 5 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant**

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 13 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 52 du 13 juillet 2023**

relatif à la modification de l'article 19.1 « Congés pour événements familiaux »

NOR : ASET2350948M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**UNNE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNCTN CGC ;**

**FGCEN FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Article 19.1 « Congés pour événements familiaux »**

L'article 19.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 est modifié comme suit :

**« Article 19.1 | Congés pour événements familiaux »**

En sus des congés annuels prévus à l'article 18 de la présente convention collective, les salariés ont droit, sur justification, à des absences rémunérées dans les cas suivants :

- décès du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère du partenaire d'un pacte civil de solidarité : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un grand-parent, dans le cas où le parent, enfant du grand parent décédé est lui-même décédé : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un petit-enfant : 2 jours ouvrables.

Conformément aux dispositions légales, les salariés ont droit à des absences sans retenue de salaire qui sont, à titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, les suivantes :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ouvrables consécutifs, à prendre au moment de l'événement ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable, à prendre au moment de l'événement ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables, à prendre le jour de la naissance de l'enfant ou le 1<sup>er</sup> jour ouvrable qui suit ;
- accueil au foyer en vue de l'adoption : 3 jours ouvrables, pour le conjoint du futur adoptant ;
- décès du concubin : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du père, de la mère, du père ou de la mère du conjoint : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables à prendre au moment de l'événement ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.

En outre, les salariés ont droit à une absence de 2 jours ouvrables, à prendre sur les congés payés ou sur les jours de repos RTT, pour le déménagement du domicile. »

## **Article 2 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2023.

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

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 4 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant**

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 13 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **2294** | **INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Aube)**  
**(5 juin 2002)**

(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)  
(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,  
*Journal officiel* du 23 juin 2004)

### **Accord du 25 juillet 2023**

relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis  
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350956M

IDCC : 2294

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

**UIMM CA site Aube,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Métal ;**

**CFE CGC Métal ;**

**UFIC-UNSA ;**

**CGT Métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## **Titre premier** Barème des salaires minimaux effectifs garantis

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

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (SMEG), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant aux agents de maîtrise, aux administratifs, techniciens et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975, et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'Union des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

## Article 2

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaires incluse. Ayant le caractère de salaires, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 % résultant des accords nationaux du 30 janvier 1980 et du 13 janvier 1983 modifiés, et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

## Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés, avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal, au titre du travail continu en équipes successives et enfin des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

## Article 4

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

2023 :

(En euros.)

Niveau I	Échelon 1	Coef. 140	20 816
	Échelon 2	Coef. 145	20 854
	Échelon 3	Coef. 155	21 004
Niveau II	Échelon 1	Coef. 170	21 458
	Échelon 2	Coef. 180	21 461
	Échelon 3	Coef. 190	21 727
Niveau III	Échelon 1	Coef. 215	21 814
	Échelon 2	Coef. 225	21 825
	Échelon 3	Coef. 240	22 864
Niveau IV	Échelon 1	Coef. 255	22 992
	Échelon 2	Coef. 270	23 562
	Échelon 3	Coef. 285	24 654
Niveau V	Échelon 1	Coef. 305	26 321
	Échelon 2	Coef. 335	28 617
	Échelon 3	Coef. 365	31 433
	Échelon 4	Coef. 395	34 249

## Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant,

en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année ou de changement de coefficient.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de salaires minimaux effectifs garantis, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimal effectif garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

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

## **Article 6**

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

## **Article 7**

Il est convenu que si la rémunération effective garantie annuelle devenait inférieure au Smic pour certains coefficients, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les 45 jours, la négociation s'engagerait dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

## **Article 8**

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 9**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée déterminée et produira effet jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

# **Titre deuxième Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques**

## **Article 9**

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

## Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

## Article 11

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,94 euros.

## Article 12

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée de travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

## Article 13

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023.

## Article 14

L'UIMM Champagne-Ardenne, site de l'Aube s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 25 juillet 2023 d'un montant de 5,10 €.

Les valeurs étant pour :

- les Ardennes : de 5,04 € – accord du 23 juin 2023 ;
- la Haute-Marne : de 5,27 € – accord du 28 octobre 2022 ;
- la Marne : de 5,17 € – accord du 9 juin 2023 ;
- l'Aube : de 4,94 € – accord du 25 juillet 2023.

Ceci implique que toutes propositions de l'UIMM qui respectent scrupuleusement l'article 12 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM relatif à cet article.

## Article 15

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.

## Article 16

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

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

## Article 17

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 18

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée déterminée et produira effet jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

*Fait à Rosières-Près-Troyes, le 25 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté

Application au 1<sup>er</sup> mars 2023.

Valeur du point : 4,94.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coef.	Niv.	Éch.	Administratifs et techniciens		Ouvriers				Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier		
					Catég.	RMH	Majoration 5%	Total RMH avec majoration	Catég.	RMH	RMH	Majoration 7%	Total RMH avec majoration
140	I	1	691,60	0.1		691,60	34,58	726,18					
145		2	716,30	0.2		716,30	35,82	752,12					
155		3	765,70	0.3		765,70	38,29	803,99					
170	II	1	839,80	P 1		839,80	41,99	881,79					
180		2	889,20										
190		3	938,60	P 2		938,60	46,93	985,53					
215	III	1	1 062,10	P 3		1 062,10	53,11	1 115,21	AM1	1 062,1	1 062,1	74,35	1 136,45
225		2	1 111,50										
240		3	1 185,60	TA 1		1 185,60	59,28	1 244,88	AM 2	1 185,60	1 185,6	82,99	1 268,59
255	IV	1	1 259,70	TA 2		1 259,70	62,99	1 322,69	AM 3	1 259,70	1 259,7	88,18	1 347,88
270		2	1 333,80	TA 3		1 333,80	66,69	1 400,49					
285		3	1 407,90	TA 4		1 407,90	70,40	1 478,30	AM 4	1 407,90	1 407,9	98,55	1 506,45



Coef.	Niv.	Éch.	Administratifs et techniciens		Ouvriers				Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier			
			RMH		Catég.	RMH	Majoration 5%	Total RMH avec majoration	Catég.	RMH	RMH	Majoration 7%	Total RMH avec majoration	
305		1	1 506,70						AM 5	1 506,70	1 506,7	105,47	1 612,17	
335	V	2	1 654,90						AM 6	1 654,90	1 654,9	115,84	1 770,74	
365		3	1 803,10						AM 7	1 803,10	1 803,1	126,22	1 929,32	
395		4	1 951,30							1 951,30	1 951,3	136,59	2 087,89	

**Tableau des primes d'ancienneté**

Administratifs et techniciens, agents de maîtrise autres que d'atelier

Application au 1<sup>er</sup> mars 2023

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 4,94.

Coef.	N/E	Cat	RMH	Ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140	I/1		691,60	20,75	27,66	34,58	41,50	48,41	55,33	62,24	69,16	76,08	82,99	89,91	96,82	103,74
145	I/2		716,30	21,49	28,65	35,82	42,98	50,14	57,30	64,47	71,63	78,79	85,96	93,12	100,28	107,45
155	I/3		765,70	22,97	30,63	38,29	45,94	53,60	61,26	68,91	76,57	84,23	91,88	99,54	107,20	114,86
170	II/1		839,80	25,19	33,59	41,99	50,39	58,79	67,18	75,58	83,98	92,38	100,78	109,17	117,57	125,97
180	II/2		889,20	26,68	35,57	44,46	53,35	62,24	71,14	80,03	88,92	97,81	106,70	115,60	124,49	133,38
190	II/3		938,60	28,16	37,54	46,93	56,32	65,70	75,09	84,47	93,86	103,25	112,63	122,02	131,40	140,79
215	III/1	AM.1	1 062,10	31,86	42,48	53,11	63,73	74,35	84,97	95,59	106,21	116,83	127,45	138,07	148,69	159,32

Coef.	N/E	Cat	RMH	Ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
225	III/2		1 111,50	33,35	44,46	55,58	66,69	77,81	88,92	100,04	111,15	122,27	133,38	144,50	155,61	166,73
240	III/3	AM.2	1 185,60	35,57	47,42	59,28	71,14	82,99	94,85	106,70	118,56	130,42	142,27	154,13	165,98	177,84
255	IV/1	AM.3	1 259,70	37,79	50,39	62,99	75,58	88,18	100,78	113,37	125,97	138,57	151,16	163,76	176,36	188,96
270	IV/2		1 333,80	40,01	53,35	66,69	80,03	93,37	106,70	120,04	133,38	146,72	160,06	173,39	186,73	200,07
285	IV/3	AM.4	1 407,90	42,24	56,32	70,40	84,47	98,55	112,63	126,71	140,79	154,87	168,95	183,03	197,11	211,19
305	V/1	AM.5	1 506,70	45,20	60,27	75,34	90,40	105,47	120,54	135,60	150,67	165,74	180,80	195,87	210,94	226,01
335	V/2	AM.6	1 654,90	49,65	66,20	82,75	99,29	115,84	132,39	148,94	165,49	182,04	198,59	215,14	231,69	248,24
365	V/3	AM.7	1 803,10	54,09	72,12	90,16	108,19	126,22	144,25	162,28	180,31	198,34	216,37	234,40	252,43	270,47
395	V/4		1 951,30	58,54	78,05	97,57	117,08	136,59	156,10	175,62	195,13	214,64	234,16	253,67	273,18	292,70

Agents de maîtrise d'atelier

Application au 1<sup>er</sup> mars 2023

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 4,94.

Coef.	N/E	Cat	RMH avec majoration de	Ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140	I/1															
145	I/2															

Coef.	N/E	Cat	RMH avec majoration de	Ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
155	I/3															
170	II/1															
180	II/2															
190	II/3															
215	III/1	AM.1	1 136,45	34,09	45,46	56,82	68,19	79,55	90,92	102,28	113,64	125,01	136,37	147,74	159,10	170,47
225	III/2															
240	III/3	AM.2	1 268,59	38,06	50,74	63,43	76,12	88,80	101,49	114,17	126,86	139,55	152,23	164,92	177,60	190,29
255	IV/1	AM.3	1 347,88	40,44	53,92	67,39	80,87	94,35	107,83	121,31	134,79	148,27	161,75	175,22	188,70	202,18
270	IV/2															
285	IV/3	AM.4	1 506,45	45,19	60,26	75,32	90,39	105,45	120,52	135,58	150,65	165,71	180,77	195,84	210,90	225,97
305	V/1	AM.5	1 612,17	48,37	64,49	80,61	96,73	112,85	128,97	145,10	161,22	177,34	193,46	209,58	225,70	241,83
335	V/2	AM.6	1 770,74	53,12	70,83	88,54	106,24	123,95	141,66	159,37	177,07	194,78	212,49	230,20	247,90	265,61
365	V/3	AM.7	1 929,32	57,88	77,17	96,47	115,76	135,05	154,35	173,64	192,93	212,22	231,52	250,81	270,10	289,40
395	V/4		2 087,89	62,64	83,52	104,39	125,27	146,15	167,03	187,91	208,79	229,67	250,55	271,43	292,30	313,18

Ouvriers

Application au 1<sup>er</sup> mars 2023  
Base : 151,67 heures.  
Valeur du point : 4,94.

(Voir page suivante.)

Coef.	N/E	Cat	RMH avec majoration de	Ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140	I/1		726,18	21,79	29,05	36,31	43,57	50,83	58,09	65,36	72,62	79,88	87,14	94,40	101,67	108,93
145	I/2		752,12	22,56	30,08	37,61	45,13	52,65	60,17	67,69	75,21	82,73	90,25	97,77	105,30	112,82
155	I/3		803,99	24,12	32,16	40,20	48,24	56,28	64,32	72,36	80,40	88,44	96,48	104,52	112,56	120,60
170	II/1		881,79	26,45	35,27	44,09	52,91	61,73	70,54	79,36	88,18	97,00	105,81	114,63	123,45	132,27
180	II/2															
190	II/3		985,53	29,57	39,42	49,28	59,13	68,99	78,84	88,70	98,55	108,41	118,26	128,12	137,97	147,83
215	III/1	AM.1	1 115,21	33,46	44,61	55,76	66,91	78,06	89,22	100,37	111,52	122,67	133,82	144,98	156,13	167,28
225	III/2															
240	III/3	AM.2	1 244,88	37,35	49,80	62,24	74,69	87,14	99,59	112,04	124,49	136,94	149,39	161,83	174,28	186,73
255	IV/1	AM.3	1 322,69	39,68	52,91	66,13	79,36	92,59	105,81	119,04	132,27	145,50	158,72	171,95	185,18	198,40
270	IV/2		1 400,49	42,01	56,02	70,02	84,03	98,03	112,04	126,04	140,05	154,05	168,06	182,06	196,07	210,07
285	IV/3	AM.4	1 478,30	44,35	59,13	73,91	88,70	103,48	118,26	133,05	147,83	162,61	177,40	192,18	206,96	221,74
305	V/1	AM.5														
335	V/2	AM.6														
365	V/3	AM.7														
395	V/4															

Convention collective départementale

IDCC : **2294** | **INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Aube)**  
**(5 juin 2002)**

(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)

(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,  
*Journal officiel* du 23 juin 2004)

**Accord du 25 juillet 2023**  
relatif au barème de l'indemnité de transport

NOR : ASET2350958M

IDCC : 2294

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

**UIMM CA site Aube,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Métal ;**

**CFE-CGC Métal ;**

**UFIC-UNSA ;**

**CGT Métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème de l'indemnité de transport prévue au point 4 de l'article 53 de la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube est celui figurant au dos du présent accord.

**Article 2**

Le présent barème prend effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2023.

*Fait à Rosières-près-Troyes, le 25 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### I. Personnel utilisant effectivement un mode de transport en commun (SNCF ou similaire)

Remboursement sur présentation du billet hebdomadaire à concurrence de 75 % du coût de ce billet. Le plafonnement à 50 km de distance domicile/lieu de travail subsistant et une distance inférieure à 10 km n'ouvrant pas droit à l'indemnité.

### II. Personnel utilisant un moyen de transport personnel

Le tableau ci-après indique le montant de l'indemnité hebdomadaire (ou journalière) en fonction de la distance domicile/lieu de travail. Les chiffres sont calculés par jour.

$10 \text{ km} \times 2 \times 0,10 \text{ € (prix km auto)} = 2 \text{ € par jour.}$

*(Voir page suivante.)*

# Barème de l'indemnité de transport 2023

(En euros.)

Distance <sup>[1]</sup>	Indemnité			Distance <sup>[1]</sup>	Indemnité		
	Prix du km		Automobile		Prix du km		Automobile
	0,031				0,031		
	Motocycle				Motocycle		
	Hebdo <sup>[2]</sup>	Jour <sup>[3]</sup>		Hebdo <sup>[2]</sup>	Jour <sup>[3]</sup>		
	Automobile			Automobile			
	Hebdo <sup>[2]</sup>	Jour <sup>[3]</sup>		Hebdo <sup>[2]</sup>	Jour <sup>[3]</sup>		
-10 km			30 km				
10	3,10	0,62	31	10,00	2,00	6,00	
11	3,41	0,68	32	11,00	2,20	6,20	
12	3,72	0,74	33	12,00	2,40	6,40	
13	4,03	0,81	34	13,00	2,60	6,60	
14	4,34	0,87	35	14,00	2,80	6,80	
15	4,65	0,93	36	15,00	3,00	7,00	
16	4,96	0,99	37	16,00	3,20	7,20	
17	5,27	1,05	38	17,00	3,40	7,40	
18	5,58	1,12	39	18,00	3,60	7,60	
19	5,89	1,18	40	19,00	3,80	7,80	
20	6,20	1,24	41	20,00	4,00	8,00	
21	6,51	1,30	42	21,00	4,20	8,20	
22	6,82	1,36	43	22,00	4,40	8,40	
23	7,13	1,43	44	23,00	4,60	8,60	
24	7,44	1,49	45	24,00	4,80	8,80	
						9,00	

Distance <sup>[1]</sup>	Indemnité				Distance <sup>[1]</sup>	Indemnité			
	Prix du km		0,031	Prix du km		0,031	Prix du km		
	0,031			0,031					
	Motocycle			Motocycle					
	Hebdo <sup>[2]</sup>	Jour <sup>[3]</sup>		Hebdo <sup>[2]</sup>			Jour <sup>[3]</sup>		
25	7,75	1,55	25,00	5,00	46	14,26	2,85	46,00	9,20
26	8,06	1,61	26,00	5,20	47	14,57	2,91	47,00	9,40
27	8,37	1,67	27,00	5,40	48	14,88	2,98	48,00	9,60
28	8,68	1,74	28,00	5,60	49	15,19	3,04	49,00	9,80
29	8,99	1,80	29,00	5,80	50 km et +	15,5	3,1	50,00	10

[1] Distance séparant le domicile du lieu de travail, mesuré sur le site [Viamichelin.fr](http://Viamichelin.fr) itinéraire conseillé par Viamichelin.

[2] Indemnité hebdomadaire correspond à 5 jours de travail, aller-retour.

[3]Taux journalier, soit 1/5° de l'indemnité hebdomadaire [2].



Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609 | **ETAM**

**Accord du 28 juin 2023**

relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350961M

IDCC : 2609

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

**FFB Auvergne – Rhône-Alpes ;**

**CAPEB Auvergne – Rhône-Alpes ;**

**SCOP BTP Auvergne – Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO BTP Auvergne – Rhône-Alpes ;**

**CPC URCB CFDT Auvergne – Rhône-Alpes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 Auvergne – Rhône-Alpes.

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

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont

fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

■ À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

Niveau A	1 760,00 €
Niveau B	1 810,00 €
Niveau C	1 900,00 €
Niveau D	2 030,00 €
Niveau E	2 265,00 €
Niveau F	2 595,00 €
Niveau G	2 852,00 €
Niveau H	3 184,00 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Villeurbanne, le 28 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

**Accord du 2 juin 2023**

relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023  
(Corse)

NOR : ASET2350955M

IDCC : 2609

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

**FBTP 2A ;**

**FBTP HC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UR CFDT ;**

**UR FO ;**

**UR CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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, et spécifiquement, le STC (syndicat des travailleurs Corses), représentatif au niveau régional, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse.

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

Pour la région Corse, 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 des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

Dans les départements de Corse-du-Sud et de Haute-Corse, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

### À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023

Niveau A	1 780,80 €
Niveau B	1 823,20 €
Niveau C	1 908,00 €
Niveau D	2 063,47 €
Niveau E	2 269,76 €
Niveau F	2 588,53 €
Niveau G	2 884,17 €
Niveau H	3 149,17 €

### Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

### Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Ajaccio.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Ajaccio, le 2 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

**Accord du 20 juin 2023**

relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2350944M

IDCC : 2609

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

**FFB Nouvelle-Aquitaine ;**

**UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;**

**FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine ;**

**BATI MAT TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;**

**CFDT CONSTR BOIS Nouvelle-Aquitaine ;**

**FO Construction BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du Titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (IDCC 2609), 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 adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

**Article 2**

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 minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine :

### **Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023**

Niveau A	1 747,24 €
Niveau B	1 820,39 €
Niveau C	1 921,51 €
Niveau D	2 037,27 €
Niveau E	2 279,68 €
Niveau F	2 605,16 €
Niveau G	2 917,85 €
Niveau H	3 290,16 €

### **Article 3**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

### **Article 4**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

### **Article 5**

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

*Fait à Bordeaux, le 20 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3222 | MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

**Accord du 29 juin 2023**

relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2350940M

IDCC : 3222

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

**UFME ;**

**UICB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

il a été convenu et décidé ce qui suit :

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

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

**Article 2 | Salaires minima conventionnels mensuels**

Les salaires minima conventionnels mensuels définis ci-après sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Emplois	Coeff	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 748 €
N2 E1	115	1 749 €
N2 E2	120	1 752 €
N2 E3	125	1 758 €
N3 E1	135	1 765 €
N3E2	140	1 774 €
N3 E3	150	1 788 €
N4 E1	160	1 801 €
N4 E2	170	1 824 €
N4 E3	180	1 850 €
N5 E unique	190	2 027 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 762 €
N5 E2	190	1 842 €
N5 E3	210	2 007 €
N6 E1	230	2 191 €
N6 E2	265	2 500 €
N6 E3	300	2 829 €
N7 E unique	310	2 919 €
Cadres		
N7 E1	305	2 758 €
N7 E2	310	2 902 €
N8 E1	345	3 222 €
N8 E2	375	3 452 €
N8 E3	420	3 913 €
N8 E4	480	4 499 €

### Article 3 | Prime d'ancienneté

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

### Article 4 | Égalité salariale hommes femmes

Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable



à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 6 | Date d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

#### **Article 7 | Clause de réexamen**

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

#### **Article 8 | Dépôt et extension**

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

#### **Article 9 | Clause de sauvegarde**

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

#### **Article 10 | Clause de dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

#### **Article 11 | Adhésion**

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

*Fait à Courbevoie, le 29 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en €

(Base 151,67 heures.)

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

### A. Grille « ouvriers » et « employés »

(En euros.)

Emplois	Coefficient hiérarchique	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

### B. Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

(En euros.)

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Accord professionnel

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

**Dénonciation par lettre du 28 juillet 2023**

de l'AFDPE de l'accord collectif  
relatif à la formation professionnelle, à l'alternance  
et à la gestion prévisionnelle des compétences

NOR : ASET2350945M

Paris, le 28 juillet 2023.

L'AFDPE, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai  
André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Objet : dénonciation de l'accord collectif sur la formation professionnelle, l'alternance et la  
gestion prévisionnelle des compétences dans l'inter-secteurs papiers cartons du 19 février 2015.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que l'AFDPE a dénoncé l'accord collectif sur la formation profession-  
nelle, l'alternance et la gestion prévisionnelle des compétences dans l'inter-secteurs papiers  
cartons du 19 février 2015.

Cette dénonciation a été notifiée par courriers en date du 7 mars et du 25 juillet 2023 aux  
signataires dudit accord.

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

Le président.

Accord professionnel

**INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION  
DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

**Avenant n° 1 du 29 juin 2023**

à l'accord du 6 décembre 2018

relatif aux certificats de qualification professionnelle dans les industries du bois  
pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles

NOR : ASET2350941M

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

**UFME ;**

**UICB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

qui ont convenu et arrêté les dispositions suivantes :

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

Le présent avenant s'applique aux entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

**Article 2 | Personnes éligibles au CQP**

L'article 5 « Personnes éligibles au CQP » de l'accord du 6 décembre 2018 sur les certificats de qualification professionnelle dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles est ainsi modifié :

« Par le biais d'actions d'évaluation à l'issue d'un parcours de formation :

- les jeunes et les demandeurs d'emploi titulaires d'un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise appliquant la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
- les salariés en activité dans une entreprise appliquant la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes :
  - soit dans le cadre du plan de développement des compétences ;
  - soit dans le cadre de « Pro-A » ;
  - soit dans le cadre du compte personnel de formation ;
  - soit dans le cadre de tout autre dispositif de financement de la formation professionnelle permettant la formation en vue d'une certification ;
- les personnes relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du compte personnel de formation de transition professionnelle ;
- les personnes relevant d'une autre branche :
  - les jeunes et les demandeurs d'emploi titulaires d'un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise n'appliquant pas la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
  - les salariés en activité dans une entreprise n'appliquant pas la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes :
    - soit dans le cadre du plan de développement des compétences ;
    - soit dans le cadre de « Pro-A » ;
    - soit dans le cadre du compte personnel de formation ;
    - soit dans le cadre de tout autre dispositif de financement de la formation professionnelle permettant la formation en vue d'une certification.

NB : Pour ces personnes, l'accès ne sera possible qu'au cas par cas avec un examen de la demande par la CPNE avant démarrage de l'action CQP. La formation et les évaluations seront forcément mises en œuvre par les OF agréés par la CPNE "Menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes".

Par le biais d'actions d'évaluation dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) :

- les salariés en activité dans une entreprise appliquant la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes et disposant d'une expérience d'au moins 1 an dans les domaines précisés par la CPNE pour chaque CQP ;
- les demandeurs d'emploi visant un emploi existant dans les entreprises appliquant la convention collective nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes et disposant d'une expérience d'au moins 1 an dans les domaines décrits par la CPNE pour chaque CQP. »

### Article 3 | *Date d'application*

L'avenant entrera en vigueur à la date de sa signature.

### Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

## **Article 5 | Révision de l'avenant**

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

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

## **Article 6 | Dénonciation**

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

## **Article 7 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les modalités de mise en place des CQP sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Courbevoie, le 29 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230360-000923

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---