



**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

2023-43

28 octobre 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° 2023-43 du 28 octobre 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	89

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-43 du 28 octobre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 43 Import-export-commission-courtage : accord paritaire du 27 septembre 2023 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2024	5
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 71 du 22 septembre 2023 relatif au financement de la formation	8
IDCC 1164 Métallurgie (Vimeu) : avenant du 6 septembre 2023 à l'accord du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)	10
IDCC 1261 Acteurs. Lien social : avenant n° 01 du 2 octobre 2023 à l'avenant n° 10-22 du 6 décembre 2022 relatif à la révision des systèmes de classification et de rémunération	13
IDCC 1790 Espaces-loisirs : avenant n° 71 du 30 juin 2023 à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 (Annexe V) relatif au régime de frais de santé	38
IDCC 1843 Bâtiment (Région parisienne) : dénonciation par lettre du 15 novembre 2019 de la FFB de la convention collective régionale reconduite par accord paritaire du 28 juin 1993 et ses avenants	58
IDCC 1909 Tourisme-organismes : accord n° 41 du 30 août 2023 relatif au régime de prévoyance	59
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 53 du 21 septembre 2023 relatif à la modification des articles 30, 40 et 41	67
IDCC 2294 Métallurgie (Aube) : avenant du 18 septembre 2023 à l'accord du 25 juillet 2023 relatif au barème de l'indemnité de transport	70
IDCC 2511 Sport : avenant n° 188 du 28 septembre 2023 relatif au chapitre 10 de la convention collective	71
IDCC 2596 Coiffure : avenant n° 6 du 14 septembre 2023 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé	73
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 59 du 25 janvier 2023 relatif à la modification du titre VIII « Prévoyance »	76
IDCC 3242 Presse quotidienne-hebdomadaire-régions : accord du 30 juin 2023 relatif aux salaires minima	80

IDCC 3250 Commissaires-justice. Sociétés-ventes-volontaires : avenant n° 1 du 2 octobre 2023 relatif au maintien temporaire de certaines stipulations antérieures à la nouvelle convention.....	84
--	----

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

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

Accord paritaire du 27 septembre 2023

relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2351104M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 14 novembre 2022, selon les modalités suivantes :

- d'une augmentation de 3,80 % au coefficient E1 pour la catégorie « Employés » ;
- d'une augmentation de 3,60 % au coefficient E2 pour la catégorie « Employés » ;
- d'une augmentation de 3,40 % du coefficient E3 au coefficient E8 pour la catégorie « Employés » ;
- d'une augmentation de 3,20 % du coefficient M9 au coefficient M12 pour la catégorie « Agents de maîtrise » ;
- d'une augmentation de 3,20 % du coefficient C13 au coefficient C17 pour la catégorie « Cadres » ;
- d'une augmentation de 3 % du coefficient C18 au coefficient C20 pour la catégorie « Cadres ».

Article 2 | *Clause de revoyure*

Les propositions d'augmentation s'appuient sur deux éléments estimés que sont le taux d'inflation en moyenne annuelle qui est annoncé à date à 2,7 % en 2024 (d'après les projections économiques de la Banque de France) et l'estimation de la prévision d'augmentation de 2,22 % du Smic au 1^{er} janvier 2024, avec un engagement, si ces indicateurs venaient à changer de réouvrir des négociations à mi année, en juillet 2024.

En outre, des nouvelles négociations salariales seront également engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

Article 3 | *Extension*

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

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

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

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Fait à Paris, le 27 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCNIE n° 3100 – IDCC 43 applicables au 1^{er} janvier 2024

(En euros.)

Coefficient	Minimum mensuel au 1 ^{er} janvier 2024
Employés	
E1	1 817
E2	1 820
E3	1 823
E4	1 833
E5	1 840
E6	1 871
E7	1 930
E8	1 997
Agents de maîtrise	
M9	2 034
M10	2 233
M11	2 465
M12	2 634
Cadres	
C13	2 577
C14	2 810
C15	3 017
C16	3 445
C17	3 864
C18	4 648
C19	5 059
C20	5 480

■ Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
- et majoré de 20 %.

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : **992** | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Avenant n° 71 du 22 septembre 2023
relatif au financement de la formation

NOR : ASET2351091M

IDCC : 992

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT,

d'autre part,

Préambule

Attachées à l'intégration des jeunes en fin d'apprentissage, à la promotion du métier, et au développement de nouveaux outils pédagogiques, les parties liées par la convention collective de la boucherie ont souhaité augmenter le montant de la cotisation destinée à financer ces actions.

Il a en conséquence été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé de modifier le 1^{er} alinéa du d) « Insertion des jeunes en fin d'apprentissage » de l'article 30 « Financement de la formation » de la présente convention, rédigé comme suit :

« Pour financer les actions destinées à favoriser l'insertion dans l'univers professionnel national des jeunes en fin d'apprentissage, objectif prioritaire défini à l'article 28 de la présente convention, il a été institué une cotisation annuelle de 0,30 % de la masse salariale brute annuelle de l'exercice précédent, avec un montant de versement qui ne peut être inférieur à 65 euros.

Le taux de la cotisation de 0,30 %, précédemment fixé à 0,25 %, prendra effet pour les contributions appelées en 2024 et assises sur la masse salariale de l'année 2023. »

Article 2 | *Entreprises de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes*

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il s'incorpore à la convention collective nationale de la boucherie qu'il modifie.

Article 4

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

Fait à Paris, le 22 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1164 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)**

Avenant du 6 septembre 2023

à l'accord du 7 avril 2023
relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG)
et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

NOR : ASET2351099M

IDCC : 1164

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

UIMM Vimeu,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

En application des articles 48 *bis* et 48 *ter* de la convention collective de la métallurgie du Vimeu et de l'article L. 2241-10 du code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis le 6 septembre 2023 en vue de négocier la revalorisation des rémunérations annuelles garanties – RAG territoriales.

Au terme des négociations, il a été convenu de réviser l'accord du 7 avril 2023 et de modifier l'article 2 dudit accord dans les termes suivants.

Article 1^{er} | Révision de l'article 2 de l'accord du 7 avril 2023 concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG)

« Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG pour l'année 2023, sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelle que cause que ce soit.

Le nouveau barème de RAG 2023 (établi en euros) est annexé au présent accord. »

Article 2 | Autres dispositions

Il est rappelé que l'article 1^{er} « Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) » de l'accord du 7 avril 2023 ne fait pas l'objet de révision et reste en vigueur selon les modalités et valeurs inscrites dans ledit accord.

Article 3 | Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord du 7 avril 2023 qu'il modifie c'est-à-dire pour une durée déterminée avec pour terme l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie en date du 7 février 2022 (entrée en vigueur qui mettra fin à la convention collective territoriale de la métallurgie du Vimeu ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et accords conclus dans son champ, conformément à l'avenant de révision-extinction conclu le 12 juillet 2022 entre les parties).

Le présent avenant prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant a été établi en nombre suffisant pour notification d'un exemplaire original signé à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à Woincourt, le 6 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème 2023 des rémunérations annuelles garanties

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures.

(En euros.)

Coefficients	Montant
140	20 967
145	21 098
155	21 183
170	21 344
180	21 344
190	21 552
215	22 062
225	22 473
240	23 676
255	24 866
270	26 071
285	27 222
305	27 738
335	30 422
365	33 092
395	35 790

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 01 du 2 octobre 2023

à l'avenant n° 10-22 du 6 décembre 2022
relatif à la révision des systèmes de classification et de rémunération

NOR : ASET2351092M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux au travers de la signature du présent avenant souhaitent apporter des précisions à l'avenant n° 10-22 modifiant les systèmes de classification et de rémunération.

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de réviser certains articles prévus par l'avenant n° 10-22 « Révision des systèmes de classification et de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les modifications apportées par cet avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- l'objet de cet avenant à savoir apporter des précisions à l'avenant n° 10-22 ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Modification de l'avenant n° 10-22 de la convention collective nationale « Système de classification »

Le présent avenant modifie une partie des articles de l'article 3 « Système de classification » de l'avenant n° 10-22 comme suit :

« 1.2. Les emplois repères

Les emplois repères sont regroupés en fonction de chaque famille de métiers et sont au nombre de quinze dans la branche professionnelle. Les emplois repères représentent la majorité des emplois existants dans la branche et en assurent la cohérence.

Les emplois repères permettent le regroupement d'emplois distincts, mais proches par leur(s) mission(s) ou leur(s) niveau(x) de responsabilité(s) et de compétences.

Au sein de chaque emploi repère, une liste, non exhaustive, d'emplois rattachés est définie par la convention collective.

Les emplois rattachés complètent la description des emplois repères à l'article 4.1.

Les emplois repères répartis dans les familles de métiers sont les suivants :

1.2.1. Animation sociale et socioculturelle

Animateur(trice) d'activité.

Animateur(trice).

Intervenant(e) social(e).

Intervenant(e) spécialisé(e).

1.2.2. Petite enfance

Animation petite enfance.

Accompagnement petite enfance et parentalité.

Éducation petite enfance.

1.2.3. Encadrement et direction

Coordinateur(trice)/encadrement.

Directeur(trice)/cadre fédéral(e).

1.2.4. Administratif et financier

Assistant(e) de gestion ou de direction.

Personnel administratif ou financier.

Chargé(e) d'accueil.

Secrétaire.

1.2.5. Services et technique

Personnel de maintenance, service et restauration.

Personnel médical et paramédical.

Article 3 | Modalité de pesée des emplois

3.1. Pesée de l'emploi

La pesée des emplois est réalisée par l'employeur avec la grille de cotation. Elle s'effectue en déterminant, pour chaque critère, le niveau de positionnement correspondant à l'exercice de l'emploi.

La pesée résulte de la somme des points correspondant au niveau de positionnement sélectionné dans chacun des critères.

L'employeur transmet par écrit, le détail de la pesée de l'emploi du salarié. La pesée détaillée peut être communiquée par exemple au sein du contrat de travail ou dans une annexe à ce dernier.

Pour chaque critère dans un emploi repère, est fixé un niveau minimum de pesée en dessous duquel il n'est pas possible de peser un emploi rattaché. Il n'est pas possible d'attribuer des points intermédiaires aux niveaux de positionnement mis en place par le présent chapitre.

Le niveau maximum de chaque critère et de la pesée de l'emploi repère est précisé à titre indicatif afin d'assurer une cohérence entre les emplois repères. C'est notamment le cas de l'emploi repère directeur(trice)/cadre fédéral(e) lorsque l'emploi est exercé, par exemple, dans une structure de plus de 50 salariés équivalent temps plein ou multi-gestionnaire ou située dans un territoire ou environnement complexe. Dans ce cas, la pesée peut être supérieure.

Lors de la pesée de l'emploi, pour chacun des 8 critères, un seul niveau de positionnement est choisi.

Le salaire socle conventionnel, qui constitue l'une des composantes de la rémunération de base, correspond au premier niveau de positionnement de chaque critère.

3.2. Grille de cotation pour la pesée de l'emploi

L'employeur en fonction du poste occupé est libre dans la dénomination de l'intitulé de l'emploi. Il doit utiliser les dénominations proposées par la branche quand cela est possible.

La description des missions de chaque emploi repère est complétée d'une rubrique d'emplois rattachés.

Les huit critères de la grille de cotation se présentent ainsi :

■ Niveaux de qualification

Critère 1 : formation requise

Positionnement	Contenu	Points
1	Pas de diplôme ou certification requis par l'emploi.	SSC
2	Diplômes ou certifications de niveau 3 requis par l'emploi.	5
3	Diplômes ou certifications de niveau 4 requis par l'emploi	15
4	Diplômes ou certifications de niveau 5 requis par l'emploi.	35
5	Diplômes ou certifications de niveau 6 requis par l'emploi.	55
6	Diplômes ou certifications de niveau 7 requis par l'emploi.	90
7	Diplômes ou certifications de niveau 8 et plus requis par l'emploi.	120

■ Responsabilités et compétences techniques et relationnelles des métiers du lien social et familial

Critère 2 : complexité de l'emploi

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi nécessite de faire appel à la connaissance de modes opératoires connus. L'emploi oblige à reproduire ces modes opératoires de manière habituelle, régulière.	SSC
2	L'emploi nécessite régulièrement de l'adaptation. La complexité de l'emploi implique de trouver des solutions.	5

Positionnement	Contenu	Points
3	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
4	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans plusieurs domaines d'activités.	30
5	L'emploi nécessite de trouver des réponses et d'être force de propositions dans plusieurs domaines d'activités.	45
6	L'emploi nécessite d'analyser, de concevoir et de coordonner des domaines d'activité.	65
7	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs domaines de compétences ou l'expertise avérée dans un domaine de compétences, permettant le développement et/ou la participation à une démarche stratégique.	80
8	L'emploi requiert l'expertise avérée dans plusieurs domaines de compétences permettant d'anticiper les évolutions stratégiques. L'analyse de ces évolutions stratégiques a pour but de préparer les décisions politiques.	110

Critère 3 : autonomie

Positionnement	Contenu	Points
1	Les demandes d'exécution de l'emploi sont directes et précises. Les vérifications sont faites sur le respect des procédures.	SSC
2	Les demandes d'exécution de l'emploi s'inscrivent dans un ou plusieurs domaines d'activités. Les vérifications sont faites sur l'atteinte des résultats dans le temps et les délais impartis.	5
3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers.	15
4	Le pilotage d'un projet pour l'ensemble de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers.	25
5	Le pilotage du projet d'un établissement de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le/la responsable hiérarchique direct. Les vérifications sont faites à l'aide de bilans intermédiaires.	35
6	Le pilotage et la gestion stratégique d'une entreprise requièrent la mise en œuvre d'orientations et d'objectifs fixés avec les instances politiques. Les vérifications sont faites sur l'efficacité, la pertinence, et l'opportunité des choix effectués.	55

Critère 4 : dimensions relationnelles avec le public accueilli^[1]

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi requiert des contacts ponctuels avec le public accueilli.	SSC
2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
4	L'emploi requiert la mobilisation du public accueilli au projet de l'entreprise.	18
5	L'emploi requiert de gérer des situations complexes avec ou entre le public accueilli.	30

[1] Pour les partenaires sociaux, le public accueilli comprend les usagers des services de l'entreprise ou les responsables légaux pour les mineurs de moins de 6 ans.

■ Responsabilités et compétences en lien avec le fonctionnement de la structure et la sécurité des biens et des personnes

Critère 5 : responsabilités financières

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités financières.	SSC
2	L'emploi implique une responsabilité d'une caisse et/ou des achats courants.	2
3	L'emploi implique une responsabilité dans le suivi et l'exécution d'un budget.	10
4	L'emploi implique une responsabilité dans la gestion d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité.	20
5	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire dans plusieurs domaines d'activités (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels).	40
6	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement de l'entreprise.	50
7	L'emploi implique la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement ainsi que dans la recherche de financements structurels.	55
8	L'emploi implique la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire d'une entreprise ayant un budget consolidé de plusieurs établissements ainsi que dans la recherche de financements structurels.	60

Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités dans la gestion des ressources humaines.	SSC
2	L'emploi implique le suivi de l'exécution du travail d'une ou plusieurs personnes d'une équipe.	10
3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
4	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour l'ensemble de l'entreprise.	25
5	L'emploi implique la gestion de l'ensemble des ressources humaines d'un établissement ou d'une entreprise.	30
6	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est de moins de 20 salariés équivalents temps pleins (ETP) en lien avec les instances politiques.	40
7	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est compris entre 20 salariés ETP et moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	50
8	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est d'au moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	60

Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	Participe individuellement à la sécurité générale des matériels et/ou des personnes (salariés, bénévoles, public accueilli) de l'entreprise.	SSC
2	Responsabilité de l'utilisation des matériels mis à disposition du public accueilli (éducatif, pédagogique...) et de la sécurité du public accueilli dans le cadre de l'activité.	5
3	Responsabilité de l'utilisation des matériels de l'entreprise et de la sécurité des personnes dans le cadre de l'activité.	20
4	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public accueilli) et des matériels d'un établissement.	35
5	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de moins de 50 salariés équivalent temps plein.	50
6	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de 50 salariés équivalent temps plein ou de plusieurs établissements.	70

■ Contribution au projet de l'entreprise

Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi implique de contribuer au bon fonctionnement du projet de l'entreprise.	SSC
2	L'emploi implique de participer à la mise en œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
4	L'emploi implique la responsabilité du pilotage d'un projet agréé en lien avec le projet de l'entreprise.	30
5	L'emploi implique la responsabilité du pilotage du projet de l'entreprise, (en lien avec les orientations données par les instances politiques).	45

Article 4 | Les emplois repères

4.1. Description des emplois repères

Animation sociale et socioculturelle

■ Animateur(trice) d'activité :

- emplois assimilés : aide-animateur(trice), animateur(trice) loisirs, animateur(trice) débutant, animateur(trice) accueil collectif de mineurs (ACM), assistant(e) en animation ;
- mission(s) principale(s) : contribue à la mise en œuvre du projet dans sa fonction socio-éducative notamment en ce qui concerne l'animation des loisirs, et l'accompagnement à la scolarité, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

■ Animateur(trice) :

- emplois assimilés : animateur(trice) spécialisé(e), animateur(trice) coordinateur, animateur(trice) responsable de secteur, animateur responsable d'accueil collectif

- de mineurs, animateur(trice) enfants/adolescents/jeunes, animateur(trice) socio-culturel, animateur(trice) d'insertion, animateur(trice) de prévention ;
- mission(s) principale(s) : assure l'accompagnement des missions socio-éducatives dans le cadre du projet de l'entreprise, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.
- **Intervenant(e) social :**
 - emplois assimilés : agent de développement, assistant(e) social(e), conseiller(ère) bilan, conseiller(ère) conjugale, conseiller(ère) en insertion et orientation professionnelle, conseiller(ère) en économie sociale et familiale, éducateur(trice) spécialisé(e), formateur(trice), intervenant(e) social(e), référent(e) de secteur, référent(e) famille, médiateur(trice) familial, médiateur(trice) culturel(le), chargé(e) d'insertion ou de médiation ;
 - mission(s) principale(s) : assure une intervention spécifique socio-éducative en lien avec le projet de l'entreprise.
- **Intervenant(e) spécialisé(e) :**
 - emplois assimilés : bibliothécaire, documentaliste, écrivain public, professeur de..., ludothécaire, ingénieur(e) du son, ingénieur(e) lumière ;
 - mission(s) principale(s) : développe une activité spécifique en lien avec sa technicité concourant aux projets de l'entreprise.

Petite enfance

- **Animation petite enfance :**
 - emplois assimilés : animateur(trice) petite enfance.
L'emploi assimilé d'assistant(e) maternel(le) est aussi présent au sein de la branche professionnelle. L'emploi d'assistant(e) maternel(le) n'est pas régi par le présent chapitre mais par les dispositions du chapitre XV de la présente convention collective ;
 - mission(s) principale(s) : contribue à la mise en œuvre du projet en participant à la fonction éducative ou de soin, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.
- **Accompagnement petite enfance et parentalité :**
 - emplois assimilés : auxiliaire de puériculture et de soin, animateur(trice)/accueillant lieu accueil d'écoute enfants parents (LAEP), animateur(trice) relais petite enfance (RPE) ;
 - mission(s) principale(s) : assure un accompagnement dans la mission éducative et/ou de soin du jeune enfant, en lien avec le projet d'établissement participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.
- **Éducation petite enfance :**
 - emplois assimilés : éducateur(trice) de jeunes enfants, puéricultrice, responsable pédagogique ;
 - mission(s) principale(s) : assure une mission éducative et/ou de soin du jeune enfant en lien avec le projet d'établissement, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

Encadrement et direction

- **Coordinateur(trice)/encadrement :**
 - emplois assimilés : chef(fe) de projet, coordonnateur(trice), coordinateur(trice) fonctionnel, référent(e) de secteur, responsable de secteur, responsable de la coordina-

tion de service de soin, chargé(e) de mission fédéral, responsable d'accueil collectif de mineurs, animateur(trice) responsable de halte-garderie, responsable de lieu d'accueil du jeune enfant, responsable adjoint du lieu d'accueil du jeune enfant, responsable relais petite enfance, responsable administratif, coordonnateur(trice) d'espace de vie social, animateur(trice) réseau ;

- mission(s) principale(s) : assure la mise en œuvre d'un ou de plusieurs projet(s) en coordonnant les équipes et/ou les actions et/ou les moyens en lien avec le projet de l'entreprise.

■ Directeur(trice)/cadre fédéral(e) :

- emplois assimilés : directeur(trice), directeur(trice) adjoint, directeur(trice) fonctionnel(le) (administratif, financier, RH...), directeur(trice) d'établissement, délégué(e) fédéral(e), directeur(trice)/délégué(e) général(e) ;
- mission(s) principale(s) : assure la responsabilité d'un établissement ou d'une entreprise par délégation de l'instance politique ou du responsable hiérarchique direct. Assure l'animation d'un réseau de partenaires ou d'entreprises.

Administratif et financier

■ Assistant(e) de gestion ou de direction :

- emplois assimilés : assistant(e) de gestion, assistant(e) fédéral(e), assistant(e) de direction, assistant(e) administratif, assistant(e) RH ;
- mission(s) principale(s) : assiste la direction dans l'exécution de ses tâches ou dans la gestion de l'entreprise.

■ Personnel administratif ou financier :

- emplois assimilés : comptable, gestionnaire, intendant, aide-comptable, gestionnaire de paie, comptable-secrétaire ;
- mission(s) principale(s) : assure le suivi administratif et/ou financier d'un ou plusieurs services, d'un ou plusieurs établissements.

■ Chargé(e) d'accueil :

- emplois assimilés : hôte(esse) d'accueil ;
- mission(s) principale(s) : accueille, oriente, informe le public accueilli.

■ Secrétaire :

- emplois assimilés : secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de gestion, secrétaire-accueil, secrétaire, secrétaire fédérale, secrétaire de direction, secrétaire-comptable ;
- mission(s) principale(s) : participe à l'accueil et/ou à la gestion administrative de l'entreprise (gestion du courrier, des appels téléphoniques, rédaction de documents...).

Services et technique

■ Personnel de maintenance, service et restauration :

- emplois assimilés : factotum, ouvrier(ière) d'entretien, agent ou personnel d'entretien, agent de service, aide cuisinier(ière), cuisinier(ière), gardien(ne), régisseur(eusse) technique, aide à domicile : aide-ménagère ;
- mission(s) principale(s) : assure une mission logistique et/ou technique nécessaire au fonctionnement de l'entreprise.

■ Personnel médical et paramédical :

- emplois assimilés : aide-soignant(e), infirmier(ère), kinésithérapeute, orthophoniste, psychologue, psychomotricien(ne), infirmier(ère) responsable de la coordination de service de soin, médecin, aide à domicile : auxiliaire de vie ;

- mission(s) principale(s) : assure une mission de prévention et de soin en direction du public accueilli de l'entreprise.

4.2. Cotation et pesées des emplois repères

4.2.1. Définition

Chaque emploi repère en référence à sa description fait l'objet d'une pesée minimale et maximale. Pour chaque critère, un niveau de positionnement minimum et maximum ont été déterminés.

Les pesées minimales et maximales résultent le cas échéant de la somme des points correspondants aux niveaux déterminés.

Ces pesées des emplois repères servent de référence aux emplois de la branche professionnelle.

4.2.2. Pesée des emplois repères

Animation sociale et socioculturelle

Emploi repère : animateur(trice) d'activité	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	2	5
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		1		58

Emploi repère : animateur(trice)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Niveau choisi
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15

Emploi repère : animateur(trice)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Niveau choisi
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	4	20
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		43		175

Emploi repère : intervenant(e) social(e)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Niveau choisi
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	3	7	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	5	40
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	3	20	4	30
Total pesée		52		240

Emploi repère : intervenant(e) spécialisé(e)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Niveau choisi
Critère 1 : niveau diplôme requis	2	5	5	55

Emploi repère : intervenant(e) spécialisé(e)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Niveau choisi
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		5		154

Petite enfance

Emploi repère : animation petite enfance	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	2	5
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	2	5
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		1		53

Emploi repère : accompagnement petite enfance et parentalité	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		21		144

Emploi repère : éducation petite enfance	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	4	35	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	1	SSC	4	25
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	2	10	3	20
Total pesée		56		235

Emploi repère : coordinateur(trice)/encadrement	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	4	30	6	65
Critère 3 : autonomie	3	15	4	25
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	5	30
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	2	10	4	30
Total pesée		78		295

Emploi repère : directeur(trice)/cadre fédéral(e)	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	5	55	6	90
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	6	65	8	110
Critère 3 : autonomie	4	25	6	55
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	5	40	8	60
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	4	25	8	60
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	3	20	6	70
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	4	30	5	45
Total pesée		260		520

Emploi repère : assistant(e) de gestion ou de direction	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		25		163

Emploi repère : personnel administratif ou financier	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	5	45
Critère 3 : autonomie	2	5	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	1	SSC
Critère 5 : responsabilités financières	2	2	5	40
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		37		200

Emploi repère : chargé(e) d'accueil	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	4	30
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		1		99

Emploi repère : secrétaire	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	2	5	4	35
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	2	5
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		5		93

Emploi repère : personnel de maintenance, de cuisine et de service	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	1	SSC	3	15
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	1	SSC	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	2	5
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	1	SSC	2	1
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	4	20
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	3	20
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	2	10
Total pesée		SSC		106

Emploi repère : personnel médical et paramédical	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	2	5	7	120
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	3	15	7	80
Critère 3 : autonomie	2	5	6	55
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	5	30
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	7	55
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	8	60
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	2	5	6	70
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	5	45
Total pesée		31		515

Article 9 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et aux dispositions conventionnelles qui rappellent les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Pour ce faire, une étude genrée sera réalisée par l'observatoire national sur les rémunérations, la formation professionnelle et les évolutions professionnelles. Les résultats de cette étude permettront d'alimenter les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial. »

Article 4 | **Modification de l'avenant n° 10-22 de la convention collective nationale : « Système de rémunération »**

Le présent avenant modifie une partie des articles de l'article 4 « Système de rémunération » de l'avenant n° 10-22 comme suit :

« 1.1.1. *Le salaire socle conventionnel*

Le salaire socle conventionnel est exprimé en euros. Il correspond, au moment du classement dans l'emploi, aux postes positionnés au premier niveau de chaque critère.

Il est calculé sur la base d'un équivalent temps plein.

Il est annuel et exprimé en euros. Il est payé mensuellement par douzième.

Chaque rémunération de base se compose obligatoirement de ce salaire socle conventionnel.

Le salaire socle conventionnel est fixé à 22 100 euros (vingt-deux mille cent euros) au 1^{er} janvier 2024.

1.2. *L'expérience professionnelle*

L'expérience professionnelle se compose d'une part de l'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle et d'autre part de l'acquisition de compétences dans l'emploi repère.

L'expérience professionnelle est valorisée par l'attribution de points. Elle est annuelle et exprimée en euros. Elle est payée mensuellement par douzième.

1.2.1. *L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle*

a) Ancienneté au sein de la branche professionnelle

L'ancienneté au sein de la branche professionnelle Alisfa est valorisée par l'acquisition de point tous les ans, à la date anniversaire d'embauche du salarié.

L'acquisition de point est proratisée en fonction du temps de travail du salarié comme suit :

- temps de travail du salarié inférieur à 0,23 équivalent temps plein (ETP) : acquisition de 25 % du point à la date anniversaire d'embauche du salarié ;
- temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0,23 équivalent temps plein (ETP) et inférieur à 0,50 ETP : acquisition de 50 % du point à la date anniversaire de l'embauche du salarié ;
- temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0,50 ETP : acquisition du point à la date anniversaire d'embauche du salarié.

Le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel apprécié le mois anniversaire d'embauche du salarié.

Deux exceptions sont posées à ce principe à savoir :

- pour le salarié en temps partiel thérapeutique, le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel initialement prévu avant l’avenant instaurant le temps partiel thérapeutique ;
- pour les salariés en congé parental d’éducation avec une réduction du temps de travail, le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel prévu avant la mise en place de la réduction du temps de travail.

Les points acquis au titre de cette ancienneté doivent être repris dans leur intégralité en cas de changement d’entreprise par un salarié, dès lors que l’entreprise précédente appliquait la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d’accueil de jeunes enfants, association de développement social local.

En tout état de cause, l’employeur reprendra au maximum 1 point par an y compris pour les salariés ayant travaillé auprès de plusieurs employeurs appartenant à la branche professionnelle (cas des salariés multi-employeurs).

Pour bénéficier de cette reprise, le salarié doit présenter, dans un délai maximum d’un mois suivant son embauche, le dernier bulletin de paie permettant de justifier du nombre de points acquis au titre de cette ancienneté de branche.

En cas d’interruption de carrière, au sein de la branche professionnelle Alisfa, l’employeur reprendra 50 % de l’ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle Alisfa avant l’interruption dès lors que les deux conditions, ci-après, sont réunies :

- l’emploi assimilé occupé par le salarié est identique à celui occupé avant l’interruption ;
- le salarié justifie de la reconstitution de son ancienneté acquise dans la branche professionnelle Alisfa avant l’interruption.

b) Ancienneté en dehors de la branche professionnelle

L’employeur a la possibilité de reprendre tout ou partie de l’ancienneté acquise par le salarié en dehors de la branche professionnelle, dès lors que les compétences qui ont été mobilisées pour réaliser l’emploi sont communes avec celles demandées au sein de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial.

1.2.2. L’acquisition de compétences dans l’emploi repère

1.2.2.1. Définition

Pour les partenaires sociaux, l’acquisition de compétences est conditionnée par les deux éléments suivants :

- un nombre minimum de journées de formation suivies par le salarié. Les partenaires sociaux précisent qu’une journée de formation équivaut à 7 heures ;
- l’évaluation de l’acquisition de compétences en lien avec le poste, réalisée par l’employeur ou son représentant au moment de l’entretien annuel d’évaluation.

Afin de valoriser l’acquisition de compétences dans l’emploi repère, les partenaires sociaux ont défini 4 paliers. Chaque palier ouvre droit à un nombre de points défini à l’article 1.2.2.2 du présent chapitre.

Le salarié pourra progresser tout au long de sa carrière professionnelle au sein des quatre paliers.

Les journées de formation suivies sont comptabilisées par l’employeur dès lors qu’elles remplissent les conditions du présent article. L’acquisition des compétences est évaluée par l’employeur ou son représentant lors de l’entretien annuel d’évaluation tel que mis en place par l’article 2 du chapitre V de la présente convention.

La comptabilisation des journées de formation et l'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant lors de l'entretien annuel d'évaluation doivent être réalisées tous les 24 mois de travail effectif ou assimilé du salarié au sein d'un même palier. En cas de changement de palier, le délai de 24 mois de travail effectif ou assimilé commence à courir à compter de ce changement.

Conditions générales pour passer au palier supérieur du 1 au 4

Les règles pour passer d'un palier à l'autre sont identiques aux 3 paliers et sont les suivantes :

- avoir suivi des journées de formation dans les conditions suivantes :

Temps de travail	Journées de formation
Seuil 1 : du temps de travail du salarié < 0,23 équivalent temps plein (ETP)	2,5 journées
Seuil 2 : $0,23 \text{ ETP} \leq$ du temps de travail du salarié < 0,50 ETP	5 journées
Seuil 3 : $0,50 \text{ ETP} \leq$ du temps de travail du salarié	10 journées

Il s'agit de toutes formations, dès lors qu'elles ont été validées par l'employeur en lien avec l'emploi ou les missions de l'entreprise.

Ces formations doivent être financées par les fonds légaux ou conventionnels. Les fonds conventionnels s'entendent hors conférences et colloques financés conformément à l'article 2.1.2.4 du préambule de la convention collective ;

- l'entretien annuel d'évaluation mené par l'employeur ou son représentant selon une grille d'entretien paritaire, fournie par la branche, apprécie le degré de compétences acquises par le salarié en lien avec le poste ;
- le salarié a 72 mois de travail effectif ou assimilé dans le palier, sauf passage anticipé dans les conditions précisées ci-après.

Passage anticipé au palier supérieur

Un passage anticipé au palier supérieur est possible. En effet, l'employeur peut proposer un passage anticipé vers le palier supérieur à un salarié qui remplit les deux premières conditions susmentionnées après 24 mois de travail effectif ou assimilé passé dans le palier. Le salarié peut également en faire la demande auprès de son employeur. La décision revient à l'employeur.

1.2.2.2. Points attribués : méthode

Lors de l'entretien annuel d'évaluation du salarié ayant atteint 24 mois de travail effectif ou assimilé dans un emploi repère ou dans un palier, au cours de l'année civile dudit entretien, l'employeur comptabilise les journées de formation suivies et évalue l'acquisition de compétences en lien avec le poste.

Le nombre de points étant proratisé pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps, l'employeur devra donc calculer la moyenne du temps de travail du salarié sur cette période de 24 mois de travail effectif ou assimilé.

Ce calcul de temps de travail moyen permet à l'employeur de déterminer le nombre de points maximum pouvant être attribués au salarié selon les modalités définies à l'article 1.2.2.3.

1.2.2.3. Définition du nombre de points

Les points sont répartis de la manière suivante :

a) Entretien annuel d'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant

		Seuil 1 Temps de travail du salarié < 0,23 ETP	Seuil 2 0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié < 0,50 ETP	Seuil 3 Temps de travail ≥ 0,50 ETP
L'année civile d'atteinte des 24 mois travail effec- tif ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année civile d'atteinte des 48 mois de travail effectif ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année civile d'atteinte des 72 mois de travail effectif ou assimilé	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	0,75	1,5	3
Total à l'issue du palier	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	2	4	8

b) Journées de formation suivies

Les heures de formation sont valorisées à hauteur de 0,7 points par journée de formation suivie dans la limite de :

	Seuil 1 Temps de travail du salarié < 0,23 ETP	Seuil 2 0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié < 0,50 ETP	Seuil 3 Temps de travail ≥ 0,50 ETP
Journées de formation	2,5 journées	5 journées	10 journées
Nombre de points	1,75 points	3,5 points	7 points

En cas de passage automatique

Nombre de journées de formation suivies

Au terme des 72 mois de travail effectif ou assimilé dans le palier, si le salarié a effectué le nombre de journées de formation définies à l'article 1.2.2.1 du présent chapitre, le salarié se verra attribuer le nombre de points maximum correspondant à la somme des nombres de points maximums sur les 3 périodes de 24 mois précédentes déduction faite des points déjà attribués.

En revanche, si le salarié n'a pas effectué le nombre total de journées de formation définies à l'article 1.2.2.1, un prorata est réalisé en fonction du nombre de journées de formation réalisées par rapport au nombre de point maximum (voir le tableau "b) Journées de formation suivies" à l'article 1.2.2.3 de ce chapitre).

Si le salarié n'a pas effectué le nombre total d'heures de formation :

- en raison d'un refus, d'absence de proposition par l'employeur à hauteur des journées de formation déterminées en fonction du temps de travail du salarié, dans ce cas, le nombre de points maximum afférent à cette condition devra être attribué au salarié à l'issue des 72 mois dans un palier ;
- en raison de refus du salarié de suivre une formation pendant ces 72 mois, aucun point ne sera attribué ;

- en cas d’absences assimilées à du temps de travail effectif ou assimilé par la loi ou la convention collective qui cumulées dépassent 36 mois, la moitié du nombre de points maximum devra être attribués. Le nombre de point maximum est obtenu en fonction du temps de travail du salarié. Ce cumul s’obtient en additionnant les périodes d’absence qu’elles soient consécutives ou non.

En cas de passage anticipé

Si l’employeur décide du passage au palier supérieur avant les 72 mois requis, le nombre de points maximum est attribué au salarié. Le nombre de point maximum est obtenu en fonction du temps de travail du salarié déduction des points déjà attribués.

1.2.2.4. Date d’appréciation

Les points dont le montant a été déterminé par l’employeur, lors de l’entretien annuel d’évaluation, en fonction des journées de formation suivies et de l’évaluation de l’acquisition de compétences, sont attribués au 1^{er} janvier de l’année suivante.

Au moment de l’attribution, l’employeur informe le salarié du nombre de points acquis.

Le palier est d’une durée maximum de 72 mois de travail effectif ou assimilé. L’acquisition finale de point s’évalue donc au terme de la période de 72 mois de travail effectif ou assimilé comme suit :

- l’employeur comptabilise les points maximums qui auraient pu être attribués au terme des 24 et 48 mois de travail effectif ou assimilé en fonction du temps de travail conformément à l’article 1.2.2.3 du présent chapitre ;
- l’employeur déduit de ce montant les points déjà attribués au cours desdites périodes, afin d’obtenir les points pouvant encore être attribués au salarié ;
- l’employeur détermine le nombre de point à attribuer dans la limite du nombre maximum de point à attribuer à l’issue du palier.

Une fois le salarié placé dans le palier supérieur, les points non acquis au titre du palier précédent sont perdus.

1.2.2.5. En cas de changement d’emploi repère

En cas de changement d’emploi repère, le salarié est placé au palier 1 de ce nouvel emploi repère.

Si l’ancienne rémunération comprenant la rémunération de base (salaire socle conventionnel auquel s’ajoute le cas échéant le salaire additionnel) et les points liés à l’acquisition de compétence est supérieure à la nouvelle, le salarié se verra attribuer une indemnité compensatoire. Cette indemnité correspondra à la différence entre sa nouvelle rémunération de base et son ancienne rémunération comprenant la rémunération de base et les points liés à l’acquisition de compétence.

Cette indemnité compensatoire sera réduite à proportion des points ultérieurement acquis (correspondant à l’article 1.2.2.3 du présent chapitre).

Article 2 | *Entretien annuel d’évaluation*

2.1. Définition

L’entretien d’évaluation doit être conduit annuellement au plus tard le 30 novembre de l’année en cours.

L’entretien annuel d’évaluation est un moment privilégié entre l’employeur ou son représentant et le salarié. Il permet un échange sur la situation de chaque salarié dans l’entreprise. Il est un élément déterminant dans la prise en compte de l’expérience professionnelle.

Il est réalisé en référence à la définition de l'emploi, précise et à jour, et à la grille paritaire mise à disposition par la branche professionnelle.

Il permet de faire un bilan de l'activité de l'année écoulée, d'une part en fonction des résultats atteints et d'autre part par rapport aux compétences développées.

Il permet de mesurer l'atteinte ou non des objectifs professionnels fixés l'année précédente et de définir les objectifs à atteindre pour l'année suivante.

Les objectifs sont en lien avec le développement de compétences.

2.2. Mise en œuvre

L'entretien d'évaluation a lieu chaque année au plus tard le 30 novembre.

Les documents de préparation à l'entretien (grille paritaire et mode d'emploi), ainsi que la date de la rencontre sont communiqués au salarié 7 jours calendaires, sauf contraintes particulières, avant la date de l'entretien.

Lors de l'entretien, l'employeur ou son représentant :

- évalue l'acquisition de compétences en lien avec le poste du salarié. Pour ce faire, l'employeur ou son représentant doit utiliser la grille d'entretien paritaire ;
- fixe les objectifs, en lien avec le développement des compétences, à atteindre pour les douze mois suivants ;
- et comptabilise le nombre de journées de formations suivies par le salarié.

Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et objectifs rédigés) sont communiqués au salarié.

Les objectifs doivent être communiqués au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année.

La synthèse écrite de l'entretien est remise au plus tard trois mois après l'entretien.

En cas d'absence du salarié au moment de la réalisation de l'entretien, l'employeur ou son représentant doit le réaliser lors du retour du salarié dans l'entreprise.

L'employeur dispose des mêmes délais pour remettre les documents. Ainsi, les objectifs doivent être communiqués au salarié, au plus tard dans le mois suivant l'entretien. La synthèse écrite de l'entretien est remise au plus tard trois mois après l'entretien.

Article 4 | Définition du salaire minimum hiérarchique de branche

Le salaire minimum hiérarchique pour la branche Alisfa comprend les éléments suivants :

- la rémunération de base comprenant :
 - le salaire socle conventionnel ;
 - le cas échéant le salaire additionnel défini par la pesée du poste ;
- la rémunération complémentaire correspondant aux points acquis au titre de l'ancienneté dans la branche professionnelle telle que définie à l'article 1.2.1 du chapitre V de la convention collective et de l'expérience professionnelle telle que définie par l'article 1.2.2 du chapitre V de la convention collective.

Article 5 | Outils paritaires

Afin de pouvoir outiller les employeurs et les salariés dans la conduite des entretiens annuels et la reconnaissance de l'acquisition de compétences, les signataires du présent avenant élaboreront un guide paritaire, des grilles paritaires d'entretien annuel, ainsi que tous autres outils nécessaires à la bonne application des nouveaux systèmes de classification et de rémunération mis en place par le présent avenant.

Les documents finalisés sont présentés en CPPNI. »

Article 5 | *Modification de l'avenant n° 10-22 de la convention collective nationale : « Mesures transitoires »*

Le présent avenant modifie les articles de l'article 6 « Mesures transitoires » de l'avenant n° 10-22 comme suit :

« Article 1.2 | *L'expérience professionnelle*

Article 1.2.1 | L'acquisition de compétences dans l'emploi repère

Lors du passage d'un système à l'autre, les salariés en poste ont acquis des compétences dans l'emploi qu'il convient de valoriser.

Ainsi, l'employeur devra décompter le nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) du salarié dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2024, date d'entrée en vigueur du présent accord au sein de l'emploi repère issu de la précédente classification, et non à sa date d'embauche et appliquer le nombre de points figurant dans le tableau suivant :

Palier	Durée	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié ^[1] < 0,23 ETP	0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié ^[1] < 0,50 ETP	Temps de travail ^[1] ≥ 0,50 ETP
Palier 1	Supérieure ou égale à 12 mois	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 24 mois	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 36 mois	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 48 mois	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 60 mois	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 72 mois	3,8	7,5	15
Palier 2	Supérieure ou égale à 84 mois	4,3	8,8	17,5
	Supérieure ou égale à 96 mois	5	10	20
	Supérieure ou égale à 108 mois	5,6	11,3	22,5
	Supérieure ou égale à 120 mois	6,3	12,5	25
	Supérieure ou égale à 132 mois	6,9	13,8	27,5
	Supérieure ou égale à 144 mois	7,5	15	30
Palier 3	Supérieure ou égale à 156 mois	8,1	16,3	32,5
	Supérieure ou égale à 168 mois	8,8	17,5	35
	Supérieure ou égale à 180 mois	9,3	18,8	37,5
	Supérieure ou égale à 192 mois	10	20	40
	Supérieure ou égale à 204 mois	10,6	21,3	42,5
	Supérieure ou égale à 216 mois	11,3	22,5	45

[1] Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2023, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

Article 1.2.2 | L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle

L'ancienneté dans la branche se calcule à partir de la date de la première embauche dans une entreprise qui applique la convention collective des acteurs du lien social et familial, quel que soit l'emploi occupé. Cette ancienneté traduit le parcours profes-

sionnel du salarié en reprenant le ou les différents périodes où un emploi a été occupé en continu dans une ou des entreprises de la branche professionnelle.

Lors du passage d'un système à l'autre, l'employeur devra vérifier la date de la première embauche du salarié dans une entreprise appliquant la convention collective des acteurs du lien social et familial et appliquer un point par année d'ancienneté acquise dans la branche professionnelle dès lors que le salarié est resté au sein de la branche professionnelle en continu.

En tout état de cause, l'employeur reprendra au maximum 1 point par an y compris pour les salariés ayant travaillé auprès de plusieurs employeurs appartenant à la branche professionnelle (cas des salariés multi-employeurs).

L'acquisition de point est proratisée en fonction du temps de travail du salarié comme suit :

- temps de travail du salarié inférieur à 0,23 équivalent temps plein (ETP) : acquisition de 25 % du point à la date anniversaire d'embauche du salarié ;
- temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0,23 équivalent temps plein (ETP) et inférieur à 0,50 ETP : acquisition de 50 % du point à la date anniversaire de l'embauche du salarié ;
- temps de travail du salarié égal ou supérieur à 0,50 ETP : acquisition du point à la date anniversaire d'embauche du salarié.

Les points sont attribués conformément à l'article 1.2.1 du chapitre V, en distinguant si le salarié a eu ou non une interruption de carrière au sein de la branche professionnelle.

Article 2 | *Montée en charge*

Afin de pouvoir réaliser une montée en charge progressive permettant aux employeurs de réaliser des budgets prévisionnels cohérents et viables, les partenaires sociaux ont prévu une montée en charge sur les quatre années suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Cette montée en charge n'exclue pas la tenue de négociations salariales, conformément aux dispositions légales.

Pour ce faire, l'employeur devra appliquer, en fonction de l'année, les valeurs minimales définies ci-après, déterminées par les partenaires sociaux :

Année	Valeur du point	Salaire socle
2024	55 €	22 100 €
2025	55 €	22 600 €
2026	55 €	23 000 €
2027	55 €	23 300 €

Article 3 | *Table de concordance*

Dans le but d'accompagner les employeurs et les salariés dans l'application et la mise en œuvre du nouveau système de classification, un tableau de concordance a été créé par les partenaires sociaux.

Ce tableau a également pour but de servir à appliquer les autres dispositions prévues par la convention collective qui énuméraient l'ancienne terminologie des emplois repères.

Emploi repère ancien système	Emploi repère nouveau système
Agent de maintenance	Personnel de maintenance, de service et de restauration
Animateur d'activité	Animateur(trice) d'activité Animation petite enfance
Animateur	Animateur(trice) Intervenant(e) social(e)
Assistant de direction	Assistant(e) de gestion ou de direction
Auxiliaire petite enfance ou de soin	Animation petite enfance Accompagnement petite enfance et parentalité
Cadre fédéral	Directeur(trice)/cadre fédéral(e)
Chargé d'accueil	Chargé(e) d'accueil
Comptable	Personnel administratif ou financier
Coordinateur	Coordinateur(trice)/encadrement
Directeur	Directeur(trice)/cadre fédéral(e)
Éducateur petite enfance	Éducation petite enfance
Intervenant technique	Intervenant(e) spécialisé(e) Personnel médical paramédical Personnel de maintenance, de service et de restauration
Personnel administratif	Personnel administratif et financier
Personnel de service	Personnel de maintenance, de service et de restauration
Secrétaire	Secrétaire

Article 6 | Révision

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales.

Article 7 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle le 1^{er} janvier 2024 s'il a fait l'objet d'un arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 2 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275 | Convention collective nationale

IDCC : 1790 | **ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

Avenant n° 71 du 30 juin 2023
à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 (Annexe V)
relatif au régime de frais de santé

NOR : ASET2351098M

IDCC : 1790

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

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA ;

SPACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle et communication ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de frais de santé obligatoire mis en place par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications apportées au régime frais de santé de la convention collective nationale espaces de loisirs, d'attractions et culturels par les garanties et cotisations applicables à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 1^{er} | Garanties

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Garanties » est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Le détail des garanties qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024 est repris ci-après.

Régime de base

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale. La couverture souscrite ne prend en charge ni la participation forfaitaire de 1 euro sur les consultations ni la franchise médicale de 0,50 euros sur les médicaments.

	Base conventionnelle
Hospitalisation (Y compris frais d'accouchement)	
Frais de séjour	
Frais de séjour	200% BR
Honoraires	
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien adhérent DPTAM	220% BR
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien non-adhérent DPTAM	200% BR
Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale (Etablissements médico-sociaux exclus)	100% FR
Transport	
Transport (hors SMUR)	100% BR
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chambre particulière avec ou sans nuitée - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	50 €
Lit accompagnant enfant - de 16 ans - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	40 €
Soins courants	
Honoraires médicaux	
Consultation et visite généraliste adhérent DPTAM	150% BR
Consultation et visite généraliste, sage-femme non-adhérent DPTAM	130% BR
Consultation et visite spécialiste adhérent DPTAM	200% BR
Consultation et visite spécialiste non-adhérent DPTAM	180% BR
Actes techniques adhérent DPTAM (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	200% BR
Actes techniques non-adhérent DPTAM (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	180% BR
Actes d'imagerie médicale adhérent DPTAM	200% BR
Actes d'imagerie médicale non-adhérent DPTAM	180% BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de laboratoire	100% BR
Honoraires paramédicaux	
Actes pratiqués par des auxiliaires médicaux (Infirmiers, Masseurs Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Orthoptistes)	100% BR
Séances d'accompagnement réalisées par un psychologue partenaire de l'annuaire « MonPsy »	100 % BR dans la limite d'un entretien d'évaluation et de 7 séances de suivi par année civile et par bénéficiaire
Matériel médical	
Produits (appareillage, prothèses, pansements et autres) et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale	165% BR

	Base conventionnelle
Médicaments	
Médicaments (y compris vaccins)	100% BR
Transport	
Transport (hors hospitalisation et SMUR)	100% BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Médecines douces et prévention bien-être	60% FR 100€/an/bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse (Sur prescription médicale) - Par année civile et par bénéficiaire	20 €
Dentaire	
Soins	
Soins dentaires conservateurs ou de prévention	100% BR
Inlays-onlays	250% BR
Prothèses 100 % santé (1)	
Prothèses dentaires 100 % santé	100 % HLF
Prothèses hors 100% santé (1)	
Tarifs maîtrisés	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires dans la limite des HLF	280% BR
Inlays cores dans la limite des HLF	280% BR
Tarifs libres	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	280% BR
Inlays cores	280% BR
Orthodontie	
Orthodontie remboursée - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	225% BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Blanchiment dentaire - Par année civile et par bénéficiaire	50 €
Orthodontie adulte (au-delà de 25 ans et sur avis du chirurgien-dentiste consultant de l'organisme assureur) - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	100 €

	Base conventionnelle
Optique (2)	
Equipement Un équipement est constitué de deux composantes : une monture et deux verres. Conformément à l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale et son annexe 4, si le bénéficiaire opte pour un équipement mixte (constitué de composantes appartenant à des classes différentes), l'organisme assureur remboursera la composante : <ul style="list-style-type: none"> - classe A, à hauteur du prix limite de vente ; - classe B, à hauteur de la garantie « Equipement hors 100 % santé » déduction faite du remboursement de la composante classe A et le cas échéant dans la limite de 100 € pour la monture. 	
Délais de renouvellement Conformément à l'annexe 4 de l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse un équipement – ou deux équipements (une vision de loin et une vision de près) pour les bénéficiaires atteints de presbytie ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux – tous les : <ul style="list-style-type: none"> - 24 mois pour les bénéficiaires de 16 ans et plus, ramené à 12 mois en cas d'évolution de la vue ; - 12 mois pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, sauf pour les verres en cas d'évolution de la vue ; - 6 mois pour les bénéficiaires jusqu'à 6 ans, en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Ces délais de renouvellement courent à compter de la date d'acquisition de l'équipement. En cas d'une acquisition par composante suivi d'un renouvellement : <ul style="list-style-type: none"> - par équipement, ces délais s'apprécient à partir de la date d'acquisition de la dernière composante ; - par composante, ils s'apprécient à partir de la date d'acquisition de chaque composante. Il est à noter que lesdits délais ne s'appliquent pas en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières.	
Equipement 100 % santé (2)	
Classe A : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	100 % PLV
Equipement hors 100 % santé (dont 100 € maximum au titre de la monture) (2)	
Classe B : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	Voir grille optique en annexe
Lentilles correctrices remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	100 % BR complété le cas échéant par 160 €
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Lentilles correctrices non-remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	160 €
Chirurgie réfractive - Par œil	300 €

	Base conventionnelle
Aides auditives (3)	
Délais de renouvellement	
Conformément à l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse une aide auditive par oreille tous les 48 mois à compter de la date d'acquisition de celle-ci, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale. Ce délai court séparément pour chacune des aides.	
Equipement 100 % santé (3)	
Aide auditive classe I	100 % PLV
Equipement hors 100 % santé (3)	
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de 20 ans et moins ou bénéficiaire ou atteint de cécité y compris entretien et accessoires	125% BR
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de plus de 20 ans y compris entretien et accessoires	295% BR
Consommables, piles et accessoires	
Consommables, piles et accessoires des aides auditives classes I et II	100% BR
Cure thermique	
Cure thermique - Traitement thermal	100% BR
Cure thermique - Frais d'hébergement et de transport - Par année civile et par bénéficiaire (uniquement pour les cures dont le traitement thermal est pris en charge par la Sécurité sociale)	100 €
Forfait maternité	
Forfait maternité	300 €
Forfait patient urgences	
Forfait patient urgences non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article L.160-13 du code de la Sécurité sociale	100% FR

Renvois :

BR : Base de remboursement

FR : Frais réels

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. Valeur 2023 : 3 666 €

HLF : Honoraires limites de facturation

PLV : Prix limite de vente

Ss : Sécurité sociale

DPTAM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge et des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables, après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes assureurs.

(1) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 5° du code de la Sécurité sociale

(2) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 3° du code de la Sécurité sociale

(3) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 4° du code de la Sécurité sociale

Grille optique (régime de base)

	Base conventionnelle	
	Adulte	Enfant (-16 ans)
Par verre Unifocal, sans cylindre		
Sphère de -6 à +6	55 €	55 €
Sphère de -6,25 à -12 ou de +6,25 à +12	100 €	80 €
Sphère < -12 ou > +12	100 €	80 €
Par verre Unifocal, avec cylindre		
Cylindre ≤ +4, sphère de -6 à 0	55 €	55 €
Cylindre ≤ +4, sphère < -6	120 €	55 €
Cylindre > +4, sphère de -6 à 0	120 €	85 €
Cylindre > +4, sphère < -6	120 €	85 €
Par verre Unifocal, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6	55 €	55 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	120 €	85 €
Par verre Multifocal ou Progressif, sans cylindre		
Sphère de -4 à +4	135 €	135 €
Sphère < -4 ou > +4	150 €	150 €
Sphère < -8	150 €	150 €
Par verre Multifocal ou Progressif, avec cylindre		
Cylindre ≤ +4, sphère de -8 à 0	135 €	135 €
Cylindre > +4, sphère de -8 à 0	150 €	150 €
Par verre Multifocal ou Progressif, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +8	135 €	135 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8	150 €	150 €
Par monture		
Monture	100 €	80 €

Niveau 2. L'expression des garanties inclut les garanties du régime de base

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale. La couverture souscrite ne prend en charge ni la participation forfaitaire de 1 euro sur les consultations ni la franchise médicale de 0,50 euros sur les médicaments.

	Niveau 2
Hospitalisation (Y compris frais d'accouchement)	
Frais de séjour	
Frais de séjour	200% BR
Honoraires	
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien adhérent DPTAM	300% BR
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien non-adhérent DPTAM	200% BR
Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale (Etablissements médico-sociaux exclus)	100% FR
Transport	
Transport (hors SMUR)	100% BR
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chambre particulière avec ou sans nuitée - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	60 €
Lit accompagnant enfant - de 16 ans - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	50 €
Soins courants	
Honoraires médicaux	
Consultation et visite généraliste adhérent DPTAM*	245% BR
Consultation et visite généraliste, sage-femme non-adhérent DPTAM	200% BR
Consultation et visite spécialiste adhérent DPTAM	280% BR
Consultation et visite spécialiste non-adhérent DPTAM	200% BR
Actes techniques adhérent DPTAM (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	295% BR
Actes techniques non-adhérent DPTAM (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	200% BR
Actes d'imagerie médicale adhérent DPTAM	270% BR
Actes d'imagerie médicale non-adhérent DPTAM	200% BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de laboratoire	100% BR
Honoraires paramédicaux	
Actes pratiqués par des auxiliaires médicaux (Infirmiers, Masseurs Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Orthoptistes)	100% BR
Séances d'accompagnement réalisées par un psychologue partenaire de l'annuaire « MonPsy »	100 % BR dans la limite d'un entretien d'évaluation et de 7 séances de suivi par année civile et par bénéficiaire
Matériel médical	
Produits (appareillage, prothèses, pansements et autres) et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale	215% BR

	Niveau 2
Médicaments	
Médicaments (y compris vaccins)	100% BR
Transport	
Transport (hors hospitalisation et SMUR)	100% BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Médecines douces et prévention bien-être	60% FR 150€/an/bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse (Sur prescription médicale) - Par année civile et par bénéficiaire	30 €
Dentaire	
Soins	
Soins dentaires conservateurs ou de prévention	100% BR
Inlays-onlays	420% BR
Prothèses 100 % santé (1)	
Prothèses dentaires 100 % santé	100 % HLF
Prothèses hors 100% santé (1)	
Tarifs maîtrisés	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires dans la limite des HLF	350% BR
Inlays cores dans la limite des HLF	470% BR
Tarifs libres	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	350% BR
Inlays cores	470% BR
Orthodontie	
Orthodontie remboursée - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	275% BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Blanchiment dentaire - Par année civile et par bénéficiaire	100 €
Orthodontie adulte (au-delà de 25 ans et sur avis du chirurgien-dentiste consultant de l'organisme assureur) - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	100 €

	Niveau 2
Optique (2)	
Equipement Un équipement est constitué de deux composantes : une monture et deux verres. Conformément à l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale et son annexe 4, si le bénéficiaire opte pour un équipement mixte (constitué de composantes appartenant à des classes différentes), l'organisme assureur remboursera la composante : <ul style="list-style-type: none"> - classe A, à hauteur du prix limite de vente ; - classe B, à hauteur de la garantie « Equipement hors 100 % santé » déduction faite du remboursement de la composante classe A et le cas échéant dans la limite de 100 € pour la monture. 	
Délais de renouvellement Conformément à l'annexe 4 de l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse un équipement – ou deux équipements (une vision de loin et une vision de près) pour les bénéficiaires atteints de presbytie ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux – tous les : <ul style="list-style-type: none"> - 24 mois pour les bénéficiaires de 16 ans et plus, ramené à 12 mois en cas d'évolution de la vue ; - 12 mois pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, sauf pour les verres en cas d'évolution de la vue ; - 6 mois pour les bénéficiaires jusqu'à 6 ans, en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Ces délais de renouvellement courent à compter de la date d'acquisition de l'équipement. En cas d'une acquisition par composante suivi d'un renouvellement : <ul style="list-style-type: none"> - par équipement, ces délais s'apprécient à partir de la date d'acquisition de la dernière composante ; - par composante, ils s'apprécient à partir de la date d'acquisition de chaque composante. Il est à noter que lesdits délais ne s'appliquent pas en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières.	
Equipement 100 % santé (2)	
Classe A : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	100 % PLV
Equipement hors 100 % santé (dont 100 € maximum au titre de la monture) (2)	
Classe B : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	Voir grille optique en annexe
Lentilles correctrices remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	100 % BR complété le cas échéant par 250 €
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Lentilles correctrices non-remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	250 €
Chirurgie réfractive - Par œil	500 €

	Niveau 2
Aides auditives (3)	
Délais de renouvellement	
Conformément à l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse une aide auditive par oreille tous les 48 mois à compter de la date d'acquisition de celle-ci, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale. Ce délai court séparément pour chacune des aides.	
Equipement 100 % santé (3)	
Aide auditive classe I	100 % PLV
Equipement hors 100 % santé (3)	
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de 20 ans et moins ou bénéficiaire atteint de cécité y compris entretien et accessoires	125% BR
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de plus de 20 ans y compris entretien et accessoires	345% BR
Consommables, piles et accessoires	
Consommables, piles et accessoires des aides auditives classes I et II	100% BR
Cure thermique	
Cure thermique - Traitement thermal	150% BR
Cure thermique - Frais d'hébergement et de transport - Par année civile et par bénéficiaire (uniquement pour les cures dont le traitement thermal est pris en charge par la Sécurité sociale)	200 €
Forfait maternité	
Forfait maternité	300 €
Forfait patient urgences	
Forfait patient urgences non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article L.160-13 du code de la Sécurité sociale	100% FR

Renvois :

BR : Base de remboursement

FR : Frais réels

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. Valeur 2023 : 3 666 €

HLF : Honoraires limites de facturation

PLV : Prix limite de vente

Ss : Sécurité sociale

DPTAM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge et des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables, après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes assureurs.

(1) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 5° du code de la Sécurité sociale

(2) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 3° du code de la Sécurité sociale

(3) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 4° du code de la Sécurité sociale

Grille optique niveau 2. L'expression des garanties inclut les garanties du régime de base

	Niveau 2	
	Adulte	Enfant (-16 ans)
Par verre Unifocal, sans cylindre		
Sphère de -6 à +6	110 €	110 €
Sphère de -6,25 à -12 ou de +6,25 à +12	200 €	190 €
Sphère < -12 ou > +12	200 €	190 €
Par verre Unifocal, avec cylindre		
Cylindre ≤ +4, sphère de -6 à 0	110 €	110 €
Cylindre ≤ +4, sphère < -6	210 €	110 €
Cylindre > +4, sphère de -6 à 0	210 €	195 €
Cylindre > +4, sphère < -6	210 €	195 €
Par verre Unifocal, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6	110 €	110 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	210 €	195 €
Par verre Multifocal ou Progressif, sans cylindre		
Sphère de -4 à +4	220 €	220 €
Sphère < -4 ou > +4	250 €	250 €
Sphère < -8	250 €	250 €
Par verre Multifocal ou Progressif, avec cylindre		
Cylindre ≤ +4, sphère de -8 à 0	220 €	220 €
Cylindre > +4, sphère de -8 à 0	250 €	250 €
Par verre Multifocal ou Progressif, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +8	220 €	220 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8	250 €	250 €
Par monture		
Monture	100 €	100 €

Niveau 3. L'expression des garanties inclut les garanties du régime de base

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale

La couverture souscrite ne prend en charge ni la participation forfaitaire de 1 euro sur les consultations ni la franchise médicale de 0,50 euros sur les médicaments.

	Niveau 3
Hospitalisation (Y compris frais d'accouchement)	
Frais de séjour	
Frais de séjour	200% BR
Honoraires	
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien adhérent DPTAM	370% BR
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien non-adhérent DPTAM	200% BR
Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale (Etablissements médico-sociaux exclus)	100% FR
Transport	
Transport (hors SMUR)	100% BR
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chambre particulière avec ou sans nuitée - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	70 €
Lit accompagnant enfant - de 16 ans - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	60 €
Soins courants	
Honoraires médicaux	
Consultation et visite généraliste adhérent DPTAM*	340% BR
Consultation et visite généraliste, sage-femme non-adhérent DPTAM	200% BR
Consultation et visite spécialiste adhérent DPTAM	360% BR
Consultation et visite spécialiste non-adhérent DPTAM	200% BR
Actes techniques adhérent DPTAM (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	390% BR
Actes techniques non-adhérent DPTAM (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	200% BR
Actes d'imagerie médicale adhérent DPTAM	340% BR
Actes d'imagerie médicale non-adhérent DPTAM	200% BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de laboratoire	100% BR
Honoraires paramédicaux	
Actes pratiqués par des auxiliaires médicaux (Infirmiers, Masseurs Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Orthoptistes)	100% BR
Séances d'accompagnement réalisées par un psychologue partenaire de l'annuaire « MonPsy »	100 % BR dans la limite d'un entretien d'évaluation et de 7 séances de suivi par année civile et par bénéficiaire
Matériel médical	
Produits (appareillage, prothèses, pansements et autres) et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale (hors aides auditives)	265% BR

	Niveau 3
Médicaments	
Médicaments (y compris vaccins)	100% BR
Transport	
Transport (hors hospitalisation et SMUR)	100% BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Médecines douces et prévention bien-être	60% FR 200€/an/bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse (Sur prescription médicale) - Par année civile et par bénéficiaire	40 €
Dentaire	
Soins	
Soins dentaires conservateurs ou de prévention	100% BR
Inlays-onlays	520% BR
Prothèses 100 % santé (1)	
Prothèses dentaires 100 % santé	100 % HLF
Prothèses hors 100% santé (1)	
Tarifs maîtrisés	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires dans la limite des HLF	400% BR
Inlays cores dans la limite des HLF	570% BR
Tarifs libres	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	400% BR
Inlays cores	570% BR
Orthodontie	
Orthodontie remboursée - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	325% BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Blanchiment dentaire - Par année civile et par bénéficiaire	150 €
Orthodontie adulte (au-delà de 25 ans et sur avis du chirurgien-dentiste consultant de l'organisme assureur) - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	100 €

	Niveau 3
Optique (2) Equipement Un équipement est constitué de deux composantes : une monture et deux verres. Conformément à l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale et son annexe 4, si le bénéficiaire opte pour un équipement mixte (constitué de composantes appartenant à des classes différentes), l'organisme assureur remboursera la composante : - classe A, à hauteur du prix limite de vente ; - classe B, à hauteur de la garantie « Equipement hors 100 % santé » déduction faite du remboursement de la composante classe A et le cas échéant dans la limite de 100 € pour la monture.	
Délais de renouvellement Conformément à l'annexe 4 de l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse un équipement – ou deux équipements (une vision de loin et une vision de près) pour les bénéficiaires atteints de presbytie ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux – tous les : - 24 mois pour les bénéficiaires de 16 ans et plus, ramené à 12 mois en cas d'évolution de la vue ; - 12 mois pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, sauf pour les verres en cas d'évolution de la vue ; - 6 mois pour les bénéficiaires jusqu'à 6 ans, en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Ces délais de renouvellement courent à compter de la date d'acquisition de l'équipement. En cas d'une acquisition par composante suivi d'un renouvellement : - par équipement, ces délais s'apprécient à partir de la date d'acquisition de la dernière composante ; - par composante, ils s'apprécient à partir de la date d'acquisition de chaque composante. Il est à noter que lesdits délais ne s'appliquent pas en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières.	
Equipement 100 % santé (2)	
Classe A : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	100 % PLV
Equipement hors 100 % santé (dont 100 € maximum au titre de la monture) (2)	
Classe B : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	Voir grille optique en annexe
Lentilles correctrices remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	100 % BR complété le cas échéant par 300 €
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Lentilles correctrices non-remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	300 €
Chirurgie réfractive - Par œil	700 €

	Niveau 3
Aides auditives (3)	
Délais de renouvellement	
Conformément à l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse une aide auditive par oreille tous les 48 mois à compter de la date d'acquisition de celle-ci, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale. Ce délai court séparément pour chacune des aides.	
Equipement 100 % santé (3)	
Aide auditive classe I	100 % PLV
Equipement hors 100 % santé (3)	
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de 20 ans et moins ou bénéficiaire atteint de cécité y compris entretien et accessoires	125% BR
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de plus de 20 ans y compris entretien et accessoires	395% BR
Consommables, piles et accessoires	
Consommables, piles et accessoires des aides auditives classes I et II	100% BR
Cure thermique	
Cure thermique - Traitement thermal	270% BR
Cure thermique - Frais d'hébergement et de transport - Par année civile et par	300 €
Forfait maternité	
Forfait maternité	400 €
Forfait patient urgences	
Forfait patient urgences non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article L.160-13 du code de la Sécurité sociale	100% FR

Renvois :

BR : Base de remboursement

FR : Frais réels

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. Valeur 2023 : 3 666 €

HLF : Honoraires limites de facturation

PLV : Prix limite de vente

Ss : Sécurité sociale

DPTAM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge et des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables, après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes assureurs.

(1) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 5° du code de la Sécurité sociale

(2) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 3° du code de la Sécurité sociale

(3) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 4° du code de la Sécurité sociale

Grille optique niveau 3. L'expression des garanties inclut les garanties du régime de base

	Niveau 3	
	Adulte	Enfant (-16 ans)
Par verre Unifocal, sans cylindre		
Sphère de -6 à +6	160 €	160 €
Sphère de -6,25 à -12 ou de +6,25 à +12	300 €	300 €
Sphère < -12 ou > +12	300 €	300 €
Par verre Unifocal, avec cylindre		
Cylindre ≤ +4, sphère de -6 à 0	160 €	160 €
Cylindre ≤ +4, sphère < -6	300 €	160 €
Cylindre > +4, sphère de -6 à 0	300 €	300 €
Cylindre > +4, sphère < -6	300 €	300 €
Par verre Unifocal, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6	160 €	160 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	300 €	300 €
Par verre Multifocal ou Progressif, sans cylindre		
Sphère de -4 à +4	300 €	300 €
Sphère < -4 ou > +4	350 €	350 €
Sphère < -8	350 €	350 €
Par verre Multifocal ou Progressif, avec cylindre		
Cylindre ≤ +4, sphère de -8 à 0	300 €	300 €
Cylindre > +4, sphère de -8 à 0	350 €	350 €
Par verre Multifocal ou Progressif, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +8	300 €	300 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8	350 €	350 €
Par monture		
Monture	100 €	100 €

Niveau 4. Non responsable en complément du niveau 3

Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Frais de séjour	+ 100% BR
Honoraires si médecin DPTM	+ 70% BR
Honoraires si médecin non DPTM	+ 100% BR
Chambre particulière avec ou sans nuitée - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	+ 10 € uniquement en secteur conventionné
Lit accompagnant enfant - de 16 ans - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	+ 10 € uniquement en secteur conventionné
Forfait hospitalier	Néant
Forfait patient urgence	Néant
Transport (hors SMUR)	+ 100% BR
Soins courants	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Honoraires si généraliste DPTM	+ 95% BR
Honoraires si généraliste non DPTM	+ 100% BR
Honoraires si spécialiste DPTM	+ 80% BR
Honoraires si spécialiste non DPTM	+ 100% BR
Actes de chirurgie & actes techniques médicaux DPTM	+ 95% BR
Actes de chirurgie & actes techniques médicaux non DPTM	+ 100% BR
Actes d'imagerie médicale et actes d'échographie DPTM	+ 70% BR
Actes d'imagerie médicale et actes d'échographie non DPTM	+ 100% BR
Auxiliaires médicaux	Néant
Analyses et examens de laboratoire	Néant
Pharmacie	Néant
Produits (appareillage, prothèses, pansements et autres) et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale (hors aides auditives)	+ 50% BR
Consultation de psychologue remboursée par Séc Soc	Néant

Dentaire	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Soins et prothèses dentaires 100% Santé	
Inlay core	Néant
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	
Panier maîtrisé	
Inlay - onlay	+ 80% BR
Inlay core	+ 80% BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 50% BR
Panier libre	
Inlay - onlay	+ 80% BR
Inlay core	+ 80% BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 50% BR
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	+ 100% BR
Orthodontie	+ 50% BR
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale	Néant
Blanchiment dentaire	+ 50 €
Optique	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Equipements 100% Santé	
Monture et Verres de classe A	
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	Néant
Supplément pour verres avec filtres de classe A	
Equipements libres	
Monture de classe B	
Adulte et enfant d'au moins 16 ans	+ 100 €
Enfant de moins de 16 ans	+ 100 €
Verres de classe B	+ 50 € par verre quelle que soit la correction
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe A	Néant
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe B	Néant
Supplément pour verres avec filtres de classe B	Néant
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiphotos / verres iséconiques)	Néant
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles remboursées par la SS	+ 50 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles non remboursées par la SS (y compris lentilles jetables)	+ 50 € sur 2 années civiles consécutives
Chirurgie réfractive (par œil)	+ 100 €

Auditif	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Equipements 100% Santé	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20e anniversaire	Néant
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction)	Néant
Equipements libres (dans la limite de 1 700 € par appareil)	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20e anniversaire	+ 30% BR
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction)	+ 25% BR
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS	Néant
Autres actes	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Actes non remboursés par la Sécurité Sociale	
Médecine douce et prévention bien-être	+ 60% FR à hauteur de 50€ /an/bénéficiaire
Densitométrie osseuse	+ 10 € par année civile
Autres postes	
Forfait maternité	+ 100 €
Cures thermales	
Traitement thermal	+ 80% BR
Frais d'hébergement et de transport - Par année civile et par bénéficiaire (uniquement pour les cures dont le traitement thermal est pris en charge par la Sécurité sociale)	+ 100 €

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessus s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Le niveau 4 est non responsable, il ne peut être mis en place que de manière obligatoire en complément du niveau 3 lui-même souscrit de manière obligatoire

Article 2 | Cotisations

Le texte de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Cotisations » est modifié comme suit :

« À compter du 1^{er} janvier 2024 le taux de cotisation est fixé à :

Pour la famille hors conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin, dès lors que ce dernier perçoit un revenu professionnel ou un revenu de remplacement, relevant du régime général : 1,24 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, par mois.

La cotisation est répartie à hauteur de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

Pour la famille hors conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin, dès lors que ce dernier perçoit un revenu professionnel ou un revenu de remplacement, relevant du régime local d'Alsace Moselle : 0,78 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, par mois.

La cotisation est répartie à hauteur de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié. »

Article 3 | Recommandation de l'organisme assureur

Les dispositions relatives à la recommandation de l'organisme assureur du régime frais de santé à compter du 1^{er} janvier 2014 sont abrogées.

Article 4 | Instauration d'un degré élevé de solidarité

Il est instauré un degré élevé de solidarité alimenté par toutes les entreprises de la branche à hauteur de 2 % des cotisations hors taxes du régime de branche.

Les opérations relatives à ce degré élevé de solidarité feront l'objet d'une gestion séparée.

La politique d'action sociale et de prévention sera définie chaque année par les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Article 5 | Date d'effet. Dépôt. Extension

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

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

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Fait à Paris, le 30 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032 | Convention collective régionale

BÂTIMENT

**IDCC : 1843 | INGÉNIEURS, ASSIMILÉS ET CADRES
(RÉGION PARISIENNE)**

Dénonciation par lettre du 15 novembre 2019

de la FFB
de la convention collective régionale
reconduite par accord paritaire du 28 juin 1993 et de ses avenants

NOR : ASET2351093M

IDCC : 1843

Fédération française du bâtiment
Région Île-de-France (78-91-95)
23, rue Charles-de-Gaulle
78560 Le Port-Marly

Port-Marly, le 6 décembre 2019.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente de notre volonté de dénoncer la convention collective régionale des ingénieurs assimilés et cadres du 12 avril 1960 reconduite par accord paritaire du 28 juin 1993, ses avenants. En application du titre X de ladite convention collective régionale, cette dénonciation fait courir un préavis de six mois.

Cette dénonciation mettant en cause cette convention collective régionale, la négociation d'un texte de substitution s'engagera en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Nous vous prions de croire Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués.

Direction des affaires sociales, de l'emploi et de la formation.

Brochure n° 3175 | Convention collective nationale

IDCC : 1909 | **ORGANISMES DE TOURISME**

Accord n° 41 du 30 août 2023

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2351102M

IDCC : 1909

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

ADN Tourisme ;

FNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des évolutions et des améliorations de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité revoir les articles 22 et 23 relatifs à la mise en place d'un régime de prévoyance dans les structures de tourisme ; ces articles nécessitaient d'être précisés et actualisés.

Les partenaires sociaux ont ainsi voulu améliorer les conditions de travail et la protection des salariés de la branche en définissant un véritable régime de protection sociale, et instituant une recommandation d'un organisme d'assurance au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre un appel d'offres a été organisé au 1^{er} semestre 2023 pour permettre aux organismes de tourisme de disposer d'un régime de qualité.

Le présent accord vient formaliser cette volonté des partenaires sociaux en se substituant intégralement aux articles 22 et 23 précités.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

1.1. Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

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

Article 2 | Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension ou le 1^{er} jour du trimestre suivant.

Article 3 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 | Révision

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 5 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du Règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que néces-

saire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 | Publicité

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

Article 8 | Commission de suivi

8.1. La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

8.2. Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

8.3. Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

Titre II Régime de prévoyance

Article 9 | Bénéficiaire de la couverture

9.1. Tous les salariés de la structure, quelle que soit la nature du contrat de travail et sans condition d'ancienneté bénéficient du régime de prévoyance objet du présent accord et ce dès le 1^{er} jour d'activité au sein d'un organisme de tourisme.

9.2. Le régime prévoit des garanties différenciées selon les catégories socio-professionnelles des salariés. Par la suite sont dénommés :

- « Cadre » : les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- « Non-cadre » : les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 10 | Mise en œuvre dans les entreprises

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent accord souscrivant un contrat auprès de l'un des organismes assureurs recommandés ou de l'organisme assureur de leur choix.

Les entreprises disposant de leur propre régime de prévoyance antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront le maintenir à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins globalement équivalentes à celles définies dans le présent accord. À défaut, elles devront le mettre en conformité avec ces garanties dans un délai d'un an après la date d'effet du présent accord.

Les entreprises peuvent améliorer les garanties définies dans le présent accord en instituant leur propre régime dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 11 | Garantie de la couverture de prévoyance

Ces garanties sont définies par rapport à un « salaire brut de référence » qui correspond au salaire annuel brut, limité à la tranche 2, perçu au cours des douze mois civils précédant le sinistre.

Niveau des garanties de la base conventionnelle

	Base conventionnelle non-cadre	Base conventionnelle cadre
Garanties décès		
Capital versé en cas de décès (toutes causes) – IAD		
Tout assuré	100 % du salaire brut de référence	400 % du salaire brut de référence
Double effet		
Versement du capital décès toutes causes en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint avec enfant à charge	–	100 % du capital décès toutes causes
Frais d'obsèques		
Décès du participant	100 % du PMSS	100 % du PMSS
Rente éducation		
Jusqu'à 12 ans	8 % du salaire brut de référence	8 % du salaire brut de référence
12 à 18 ans	10 % du salaire brut de référence	12 % du salaire brut de référence
18 à 26 (si poursuite d'études)	12 % du salaire brut de référence	15 % du salaire brut de référence
Viagère si enfant invalide	oui	oui
Garanties arrêt de travail		
Incapacité de travail		
Franchise		
Ancienneté > 1 an	en relais des obligations de maintien de salaire	en relais et complément des obligations de maintien de salaire
Ancienneté < 1 an	90 jours continus	90 jours continus
Prestations (y compris SS)	66,67 % du salaire brut de référence	75 % du salaire brut de référence
Invalidité		
1 ^{re} catégorie SS (ou IPP entre 33 % et 66 %)	40 % du salaire brut de référence	45 % du salaire brut de référence
2 ^d ou 3 ^e catégorie SS (ou IPP >= 66 %)	66,67 % du salaire brut de référence	75 % du salaire brut de référence

Niveau optionnel

Les entreprises peuvent améliorer le niveau des garanties de la base conventionnelle, notamment en rendant obligatoires les garanties prévues dans le cadre des options proposées par les organismes assureurs recommandés et décrites ci-dessous (les niveaux de garanties s'entendent y compris les garanties de la base conventionnelle).

Il appartiendra aux entreprises de formaliser les garanties améliorées dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

	Option non-cadre	Option cadre
Garanties décès		
Capital versé en cas de décès (toutes causes) – IAD		
Tout assuré	150 % du salaire brut de référence	500 % du salaire brut de référence
Double effet		
Versement du capital décès toutes causes en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint avec enfant à charge	100 % du capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes
Frais d'obsèques		
Décès du participant	100 % du PMSS	100 % du PMSS
Rente éducation		
Jusqu'à 12 ans	8 % du salaire brut de référence	10 % du salaire brut de référence
12 à 18 ans	12 % du salaire brut de référence	15 % du salaire brut de référence
18 à 26 (si poursuite d'études)	15 % du salaire brut de référence	20 % du salaire brut de référence
Viagère si enfant invalide	oui	oui
Garanties arrêt de travail		
Incapacité de travail		
Franchise		
Ancienneté > 1 an	en relais et complément des obligations de maintien de salaire	en relais et complément des obligations de maintien de salaire
Ancienneté < 1 an	90 jours continus	90 jours continus
Prestations (y compris SS)	75 % du salaire brut de référence	80 % du salaire brut de référence
Invalidité		
1 ^{re} catégorie SS (ou IPP entre 33 % et 66 %)	45 % du salaire brut de référence	48 % du salaire brut de référence
2 ^d ou 3 ^e catégorie SS (ou IPP >= 66 %)	75 % du salaire brut de référence	80 % du salaire brut de référence

Article 12 | Financement de la couverture

Le régime de prévoyance est financé intégralement par l'employeur.

(Voir page suivante.)

Tableaux de cotisations
Régime de base conventionnelle

	Personnel cadre	Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès/PTIA	0,82 %	0,82 %
	Double effet	0,01 %	0,01 %
	Frais d'obsèques	0,01 %	0,01 %
	Rente éducation	0,14 %	0,14 %
	Incapacité de travail temporaire	0,24 %	0,53 %
	Invalidité permanente	0,42 %	1,26 %
	Sous-total cotisations de risques	1,64 %	2,77 %
	Reprise de passifs	0,10 %	0,10 %
	Sous-total cotisations de passif	0,10 %	0,10 %
	Total	1,74 %	2,87 %

	Personnel non-cadre	Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès/PTIA	0,14 %	0,14 %
	Double effet	0,00 %	0,00 %
	Frais d'obsèques	0,01 %	0,01 %
	Rente éducation	0,12 %	0,12 %
	Incapacité de travail temporaire	0,17 %	0,17 %
	Invalidité permanente	0,35 %	0,35 %
	Sous-total cotisations de risques	0,79 %	0,79 %
	Reprise de passifs	0,07 %	0,07 %
	Sous-total cotisations de passif	0,07 %	0,07 %
	Total	0,86 %	0,86 %

Régime facultatif (y compris base)

	Personnel cadre	Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès/PTIA	1,03 %	1,03 %
	Double effet	0,01 %	0,01 %
	Frais d'obsèques	0,01 %	0,01 %
	Rente éducation	0,19 %	0,19 %
	Incapacité de travail temporaire	0,25 %	0,54 %
	Invalidité permanente	0,51 %	1,35 %
	Sous-total cotisations de risques	2,00 %	3,13 %
	Reprise de passifs	0,15 %	0,15 %
	Sous-total cotisations de passif	0,15 %	0,15 %
	Total	2,15 %	3,28 %

	Personnel non-cadre	Tranche 1	Tranche 2
Taux de cotisation	Capitaux décès/PTIA	0,22 %	0,22 %
	Double effet	0,01 %	0,01 %
	Frais d'obsèques	0,01 %	0,01 %
	Rente éducation	0,15 %	0,15 %
	Incapacité de travail temporaire	0,26 %	0,26 %
	Invalidité permanente	0,54 %	0,54 %
	Sous-total cotisations de risques	1,19 %	1,19 %
	Reprise de passifs	0,11 %	0,11 %
	Sous-total cotisations de passif	0,11 %	0,11 %
	Total	1,30 %	1,30 %

Article 14 | *Sort des prestations en cas de changement d'assureur*

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'assureur, les rentes en cours de service à cette date, continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 15 | *Portabilité des garanties*

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés dont les droits à couverture complémentaire ont été ouverts dans l'entreprise bénéficieront du maintien des garanties de la couverture complémentaire prévoyance « décès, invalidité, incapacité » en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 16 | *Information des salariés*

En leur qualité de souscriptrice, les entreprises remettent à chaque salarié et à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, exposant les garanties et leurs modalités d'application.

Article 17 | *Degré élevé de solidarité*

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité pouvant prendre la forme :

- d'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des

campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Les entreprises sont tenues d'affecter au moins 2 % de leur cotisation HT au régime de prévoyance « décès, invalidité, incapacité », au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

Article 18 | *Organisme recommandé*

Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture de prévoyance pour toutes les structures de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander les organismes assureurs APICIL Prévoyance et OCIRP.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord pourra obtenir auprès de ces organismes la couverture des garanties définies ci-dessus.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En tout état de cause, la présente recommandation pourra être modifiée par dénonciation ou révision du présent accord.

Fait à Paris, le 30 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 53 du 21 septembre 2023

relatif à la modification des articles 30, 40 et 41

NOR : ASET2351101M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

UNSA ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il est convenu :

Article 1^{er} | Modification de l'article 30 « Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle »

Les dispositions suivantes de l'article 30.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 modifié par l'avenant n° 48 du 15 décembre 2022, relatives à la composition de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle :

« Elle est composée de :

- un membre salarié ou retraité du notariat par organisation syndicale reconnue représentative dans la branche au plan national. »

sont remplacées par :

« Elle est composée de :

- un membre par organisation syndicale reconnue représentative dans la branche au plan national désigné parmi les salariés ou retraités du notariat ou, à défaut, toute personne de son choix. »

Les autres dispositions de l'article 30.2 ne sont pas modifiées.

Article 2 | **Modifications de l'article 40 « Conflits collectifs »**

Les dispositions suivantes de l'article 40.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 relatives à la composition de la commission paritaire régionale pour le règlement des conflits collectifs :

« Les membres de la commission représentant les salariés sont désignés parmi les salariés en activité ou retraités des offices situés en priorité dans le ressort du conseil régional, par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation. »

Sont remplacées par :

« Les membres de la commission représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés en activité ou retraités des offices situés en priorité dans le ressort du conseil régional ou, à défaut, toute personne de leur choix. »

Les dispositions suivantes de l'article 40.8 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 relatives à la composition de la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif :

« Les membres représentant les salariés sont désignés parmi les salariés ou les retraités des offices par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation. »

Sont remplacées par :

« Les membres représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés ou les retraités des offices ou, à défaut, toute personne de leur choix. »

Article 3 | **Modifications de l'article 41 « Conflits individuels »**

Les dispositions suivantes de l'article 41.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 relatives à la composition de la commission paritaire régionale pour le règlement des conflits individuels :

« Les membres de la commission représentant les salariés sont désignés parmi les salariés en activité ou les retraités des offices situés en priorité dans le ressort du conseil régional, par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation. »

Sont remplacées par :

« Les membres de la commission représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés en activité ou les retraités des offices situés en priorité dans le ressort du conseil régional, ou à défaut toute personne de leur choix. »

Les dispositions suivantes de l'article 41.6 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 relatives à la composition du conseil paritaire national de conciliation :

« Les membres du conseil représentant les salariés sont désignés parmi les salariés ou les retraités des offices par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation. »

Sont remplacées par :

« Les membres du conseil représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés ou les retraités des offices, ou à défaut toute personne de leur choix. »

Article 4 | Date d'entrée en vigueur

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

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 21 septembre 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)

Avenant du 18 septembre 2023
à l'accord du 25 juillet 2023
relatif au barème de l'indemnité de transport

NOR : ASET2351090M

IDCC : 2294

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

UIMM Champagne-Ardenne site Aube,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Métallurgie ;

CFE-CGC Métallurgie ;

UFIC-UNSA ;

CGT Métaux,

d'autre part,

Le présent avenant a pour objet de compléter l'accord du 25 juillet 2023 en ce qui concerne les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Entre les parties soussignées, il est arrêté et convenu ce qui suit :

Article 3

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

Fait à Rosières-près-Troyes, le 18 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 188 du 28 septembre 2023
relatif au chapitre 10 de la convention collective

NOR : ASET2351095M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Préambule

Dans le cadre des travaux menés en commission paritaire dédiée au régime de prévoyance de la branche, et dans un souci de préserver l'équilibre et la continuité du régime, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessaire modification des taux de contribution conventionnels dédiés.

Le présent avenant a pour objet d'entériner ces dispositions dans la convention collective nationale du sport, pour une application à compter du 1^{er} janvier 2024, permettant de laisser le temps de communiquer sur l'évolution du taux auprès des salariés et employeurs concernés.

Concrètement, les partenaires sociaux de la branche ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 10.8 du chapitre 10 de la CCN du sport est modifié de la manière suivante :

« À compter du 1^{er} janvier 2024, le taux de cotisation global du régime conventionnel de prévoyance est fixé à 0,84 % de la rémunération brute du salarié, selon la répartition suivante : 0,42 % pour l'employeur et 0,42 % pour le salarié.

Cette cotisation est appliquée sur la rémunération brute du salarié dans la limite des tranche A (TA) et tranche B (TB) du salaire.

Pour rappel, les tranches A et B de rémunération brute correspondent aux limites définies ci-après :

- tranche A (TA) : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de la rémunération de référence comprise entre un plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Le taux de cotisation global ainsi fixé est réparti comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Garanties	Taux de cotisation TA/TB		
	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,13 %	0,08 %	0,05 %
Rente éducation	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	0,29 %	0,00 %	0,29 %
Invalidité	0,28 %	0,22 %	0,06 %
Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la sécurité sociale	0,09 %	0,09 %	0,00 %
Total	0,84 %	0,42 %	0,42 %

Article 2

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

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 28 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 6 du 14 septembre 2023

à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2351081M

IDCC : 2596

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

CNEC ;

UNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2024, les Urssaf pourront, en fonction du choix de la branche et dans le respect d'un cahier des charges, collecter les contributions conventionnelles de dialogue social.

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif et en application de l'article 8 de cette même ordonnance, les opérateurs de compétences pouvaient, jusqu'au 31 décembre 2023 « recouvrer les contributions ayant pour objet de financer les organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs, versées en application d'une convention, d'un accord de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel ».

Constatant que les dispositions légales ne permettaient pas encore à l'Urssaf d'exercer effectivement cette compétence, les partenaires sociaux ont convenu, par la signature de l'avenant n° 5 du 16 mars 2022 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé, de la délégation à titre temporaire et dérogatoire du recouvrement de la cotisation conventionnelle de dialogue social de 0,08 % de la masse salariale à l'opérateur de compétence des entreprises de proximité (OPCO EP).

Une convention entre l'AGCPC et l'OPCO EP a par ailleurs été signée le 22 décembre 2022 afin de définir, notamment, les obligations des parties, et de garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

La collecte de la cotisation par l'OPCO EP devait prendre nécessairement fin au 31 décembre 2023.

Par courrier du 22 mars 2023, le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, Monsieur Olivier Dussopt, a fait suite aux interventions des organisations patronales demandant le report au-delà du 31 décembre 2023 de la possibilité pour les opérateurs de compétences de procéder au recouvrement des contributions ayant pour objet de financer des organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs et a indiqué que ces derniers poursuivront ce recouvrement jusqu'au 31 décembre 2024.

Par conséquent, conformément à la possibilité offerte par le ministre du travail, les parties ont fait part de leur volonté de prolonger la délégation de recouvrement à l'OPCO EP prévue par l'avenant n° 5 du 16 mars 2022 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 jusqu'au 31 décembre 2024.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2 | Modification de l'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008

Article 2.1 | Modification de l'introduction de l'article 6

Le quatrième alinéa de l'introduction de l'article 6 est modifié et remplacé par la clause suivante :

« Dès lors que les Urssaf auront effectivement en charge le recouvrement de cette cotisation, soit à compter du 1^{er} janvier 2025, elle sera due annuellement par chaque entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, sur les rémunérations versées durant l'année.

Le changement d'opérateur du recouvrement ne peut pas aboutir à ce qu'une entreprise acquitte deux fois la cotisation durant une même année. »

Article 2.2 | Autres stipulations de l'article 6

Les autres stipulations de l'article 6 ne sont pas modifiées.

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

Les partenaires sociaux considèrent que le régime conventionnel de frais de santé de la branche de la coiffure et des professions connexes doit s'appliquer dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 | Dispositions générales

Article 4.1 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants, qu'il modifie.

La délégation à l'OPCO EP du recouvrement de la cotisation prévue à l'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 tel que modifié par le présent avenant est établie à titre temporaire et dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2024. Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir, au plus tard le 30 septembre 2024 afin d'évaluer les modalités d'application du présent avenant et, en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur, d'étudier la possibilité d'un éventuel recouvrement de la cotisation par les Urssaf et le cas échéant afin de notamment permettre la négociation avec les Urssaf de la convention cadre mentionnée à l'article L. 2135-10 du code du travail.

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

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 4.2 | Dépôt et extension

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, précisées par les articles D. 2231-2 et suivants. Il fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 59 du 25 janvier 2023
relatif à la modification du titre VIII « Prévoyance »

NOR : ASET2351075M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet avenant a pour but de procéder à la mise à jour des taux de cotisations des régimes cadres et non-cadres et de se mettre en conformité avec les dernières réglementations sociales.

Ses dispositions prennent effet au 1^{er} janvier 2023 indépendamment de la date de son extension. De par son objet, cet avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ses dispositions devant s'appliquer à l'ensemble des salariés du champ.

Article 1^{er} | Modification des tableaux de cotisations

L'article 8.3.1 relatif aux règles générales des cotisations est modifié pour prendre la rédaction suivante :

« 8.3.1. Règles générales

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées référencées à l'article 8.2 est fixé :

a) Pour les salariés non-cadres :

– à 1,34 % de la tranche 1 et à 1,93 % de la tranche 2.

	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,51 %	0,51 %
Rente éducation	0,14 %	0,14 %
Incapacité de travail	0,43 %	0,75 %
2 ^e période de maintien de salaire (à la charge intégrale de l'employeur)	0,07 %	0,16 %
Invalidité	0,19 %	0,37 %

b) Pour les salariés cadres :

– à 1,57 % de la tranche 1 et à 1,93 % de la tranche 2.

	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,73 %	0,51 %
Rente éducation	0,14 %	0,14 %
Incapacité de travail	0,43 %	0,75 %
2 ^e période de maintien de salaire (à la charge intégrale de l'employeur)	0,07 %	0,16 %
Invalidité	0,20 %	0,37 %

c) La cotisation globale pour les salariés non-cadres est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, sachant que la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail est entièrement à la charge du salarié. Cependant, en ce qui concerne les enseignants non-cadres dont la durée de travail dans l'entreprise est au moins d'un mi-temps, il est convenu que la cotisation portant sur la tranche 1 est entièrement à la charge de l'employeur.

d) Les cotisations afférentes aux garanties décès tranche 1 (T1), incapacité T1, invalidité T1, rente éducation T1 sont à la charge de l'employeur pour les cadres à hauteur de 1,57 % T1. Les cotisations T2 sont réparties à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge des salariés.

e) Les malades en cours sont dispensés de cotisations. »

Article 2 | **Modification du salaire de référence**

L'article 8.1.3 relatif au salaire de référence pour le personnel non-cadre et cadre est modifié pour prendre la rédaction suivante :

« 8.1.3. Salaire de référence pour le personnel non-cadre et cadre

Les différentes tranches de rémunérations servant de base de calcul aux garanties et aux cotisations sont définies comme suit :

- tranche 1 ou « T1 » : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 ou « T2 » : fraction du salaire comprise entre une et huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 3 | **Mise à jour des garanties**

Au sein de l'article 8.2.3 relatif à la définition de la garantie « Décès », les mots « Tranche A » sont remplacés par « Tranche 1 » à chaque occurrence.

Article 4 | Mise à jour de la revalorisation des prestations

L'article 8.1.4.a relatif à la revalorisation des prestations est modifié pour prendre la rédaction suivante :

« a) Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées selon l'indice du point AGIRC-ARRCO avec les mêmes dates d'effet.

Les prestations servies par l'OCIRP sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par l'OCIRP. »

Article 5 | Mise en conformité du maintien des garanties en cas de suspension indemnisée du contrat de travail

L'article 8.1.2.2.d « Maintien des garanties du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail au titre de l'activité partielle » est renommé « Maintien des garanties en cas de suspension indemnisée du contrat de travail » et prend la rédaction suivante :

« d) Maintien des garanties en cas de suspension indemnisée du contrat de travail

Le bénéfice des garanties est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu notamment suite à une maladie, un accident, ainsi qu'en cas d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée telles que mises en place notamment par les articles L. 5122-1 et R. 5122-1 et suivants du code du travail ou à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de rémunération ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit de toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Assiette des cotisations :

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu qui bénéficie d'un maintien total de salaire cotise sur la base de celui-ci.

À l'exception des salariés bénéficiant d'un maintien total de salaire versé par l'employeur, le salaire de référence servant de base à l'assiette des cotisations s'entend de la rémunération perçue au cours des 12 mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de suspension de son contrat de travail, le salaire de référence pris en compte le cas échéant pour le calcul des prestations et des cotisations est celui figurant au contrat de travail. »

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

Les partenaires sociaux précisent que le présent avenant ayant vocation à amender le régime professionnel de santé applicable dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Prise d'effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date du 1^{er} janvier 2023. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 8 | Notification, dépôt et extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3242 | **PRESSE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE EN RÉGIONS**
(9 août 2021)

Accord du 30 juin 2023
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2351100M

IDCC : 3242

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

SPHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CFE-CGC presse,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2023 pour négocier les salaires minima de branche. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions le 31 mai et le 30 juin en mode hybride (présentiel et distanciel).

Il a été rappelé les dispositions de l'article 5.6 « Salaires minima » de la CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions (IDCC 3242), au sein de laquelle la détermination des salaires minima se fait par forme de presse. La présente négociation a lieu au sein de la presse quotidienne régionale (PQR). En effet, l'établissement des salaires minima par famille de presse répond aux contraintes d'activité, à la situation économique et financière des entreprises.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 30 juin, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation des salaires minima pour les catégories suivantes :
 - ouvriers ;
 - employés ;
 - cadres.

Les signataires rappellent que les salaires minima s'appliquent à toutes les entreprises de la PQR qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à sa fonction et son coefficient.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective nationale de la presse en régions et exclusivement les entreprises de presse quotidienne régionale (PQR).

Article 2 | Nouvelle grille annexée

Conformément à l'article 5.6 alinéa 3 de la CCN rappelé ci-dessus, la grille sera annexée à ladite convention collective.

Article 3 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Dépôt

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8 | Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera au 1^{er} juillet 2023.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème salaires minima des ouvriers

Application au 1^{er} juillet 2023.

(En euros.)

Minimum garanti mensuel	1 782,18
-------------------------	----------

Barèmes salaires minima des employés

Application au 1^{er} juillet 2023.

(En euros.)

Échelon de rémunération minimale	1	2	3	4	5	6
Salaire	1 782,18	1 782,18	1 796,48	1 821,60	1 878,55	2 003,20

Barèmes salaires minima des cadres

Application au 1^{er} juillet 2023.

(En euros.)

Groupe d'emplois	I		II		III		IV	
Sous-groupe d'emplois	I 1	I 2	II 1	II 2	III 1	III 2	IV 1	IV 2
Coefficients	100	110	120	135	150	165	180	195
Salaire	1 866,87	2 053,56	2 240,24	2 520,28	2 800,30	3 080,33	3 360,36	3 640,40

Convention collective nationale

IDCC : 3250 | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES
VOLONTAIRES**
(16 novembre 2022)

Avenant n° 1 du 2 octobre 2023

relatif au maintien temporaire de certaines stipulations antérieures
à la nouvelle convention

NOR : ASET2351072M

IDCC : 3250

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

SYMEV ;

CNCJ ;

SOPVEM ;

UNCJ ;

CJF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FSE CGT ;

FESSAD UNSA ;

FEC FO services,

d'autre part,

Préambule

Le 1^{er} décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) et de la branche des sociétés de ventes volontaires de meuble aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) ont signé à l'unanimité la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires.

Cette nouvelle convention collective se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment existantes dans ces branches.

En raison de la nécessité de poursuivre les négociations sur plusieurs thèmes, les partenaires sociaux ont décidé de maintenir, à titre temporaire et dans leur champ d'application professionnel respectif, certaines stipulations antérieures.

Tel était notamment le cas des stipulations des articles 3-3-1, 3-3-2 et de leurs annexes de la convention collective du personnel des huissiers de justice, relatives au régime de l'allocation de fin de carrière, maintenues jusqu'au 30 septembre 2023 et des stipulations de l'article 39 de la convention collective des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires relatives à la retraite du salarié.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires ont poursuivi leurs travaux et sont parvenues à la signature du présent avenant.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Maintien temporaire des stipulations des articles 3-3-1, 3-3-2 et de leurs annexes de la convention collective du personnel des huissiers de justice relatives au régime de l'allocation de fin de carrière*

Les parties sont convenues de maintenir, à titre temporaire et sous réserve des adaptations ci-après définies, les stipulations des articles 3-3-1, 3-3-2 et de leurs annexes de la convention collective du personnel des huissiers de justice, relatives au régime de l'allocation de fin de carrière :

- chaque salarié bénéficiant d'une ancienneté dans la profession d'huissiers de justice de 22 ans au moins à la date du 30 septembre 2023 se voit garantir un montant minimum d'indemnité de départ au jour de leur départ à la retraite ;
- ce montant garanti sera au moins égal au montant de ce qu'aurait été l'allocation de fin de carrière si son départ était intervenu au 30 septembre 2023 compte tenu de son ancienneté dans la profession et de son salaire de référence arrêtés à cette même date dans les conditions du régime de l'allocation de fin de carrière de l'annexe II à la convention collective du personnel des huissiers de justice dans sa rédaction en vigueur à la date du présent avenant ;
- à l'occasion de son départ à la retraite le salarié bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre le montant garanti et celle due au titre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date de son départ à la retraite ;
- la cotisation au fonds collectif AFC est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires des offices de commissaires de justice. Cette cotisation est payée par ces offices, qu'ils aient relevés jusqu'au 30 septembre 2023 de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) ou de la branche des sociétés de ventes volontaires de meuble aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785).

Les salariés qui ne remplissent pas les conditions mentionnées ci-dessus ne peuvent prétendre au bénéfice des stipulations des articles 3-3-1, 3-3-2 et de leurs annexes de la convention collective du personnel des huissiers de justice, relatives au régime de l'allocation de fin de carrière.

En conséquence, à l'article 2 de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires, sont supprimées les alinéas suivants :

« S'agissant des stipulations des articles 3-3-1, 3-3-2 et de leurs annexes de la convention collective du personnel des huissiers de justice, relatives au régime de l'allocation de fin de carrière, les parties conviennent expressément que ce maintien est prévu pour une durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2023. À cette date, en l'absence d'avenant de révision de la présente convention collective portant sur les thèmes des stipulations maintenues, celles-ci cesseront de s'appliquer, sans que les salariés concernés ne puissent en revendiquer un quelconque maintien à quelque titre que ce soit sous réserve des dispositions suivantes :

- chaque salarié bénéficiant d'une ancienneté dans la profession d'huissiers de justice de 22 ans au moins à la date du 30 septembre 2023 se voit garantir un montant minimum d'indemnité de départ au jour de leur départ à la retraite ;
- ce montant garanti sera au moins égal au montant de ce qu'aurait été l'allocation de fin de carrière si son départ était intervenu au 30 septembre 2023 compte tenu de son ancienneté dans la profession et de son salaire de référence arrêtés à cette même date dans les conditions du régime de l'allocation de fin de carrière de l'annexe II à la convention collective du personnel des huissiers de justice dans sa rédaction en vigueur à la date du présent engagement ;
- à l'occasion de son départ à la retraite le salarié bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre le montant garanti et celle due au titre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date de son départ à la retraite. »

Article 2 | *Maintien temporaire des stipulations de l'article 39.1 de la convention collective des sociétés de ventes volontaires de meuble aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires relatives à la retraite du salarié*

Les parties sont convenues de maintenir, à titre temporaire et sous réserve des adaptations ci-après définies, les stipulations de l'article 39.1 de la convention collective des sociétés de ventes volontaires de meuble aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires, relatives au départ en retraite du salarié :

- chaque salarié bénéficiant d'une ancienneté au sein d'une étude relevant de la profession de commissaires-priseurs judiciaire de 22 ans au moins à la date du 30 septembre 2023 se voit garantir un montant minimum d'indemnité de départ au jour de leur départ à la retraite ;
- ce montant garanti sera au moins égal au montant de ce qu'aurait été l'indemnité de départ en retraite si son départ était intervenu au 30 septembre 2023 compte tenu de son ancienneté dans l'étude et de son salaire de référence arrêtés à cette même date dans les conditions de l'article 39.1 dans sa rédaction en vigueur à la date du présent avenant ;
- à l'occasion de son départ à la retraite le salarié bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre le montant garanti et celle due au titre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date de son départ à la retraite ;
- l'indemnité de départ en retraite versée au salarié par l'employeur en application du présent article fait l'objet d'un remboursement dans les conditions prévues par l'article 4 de l'annexe II à la convention collective du personnel des huissiers de justice dans sa rédaction en vigueur à la date du présent avenant.

Les salariés qui ne remplissent pas les conditions mentionnées ci-dessus ne peuvent prétendre au bénéfice des stipulations de l'article 39.1 de la convention collective des sociétés de ventes volontaires de meuble aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires, relatives au départ en retraite du salarié.

En conséquence, à l'article 2 de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de vente volontaires sont supprimés les dispositions suivantes :

« Les stipulations de l'article 39 de la convention collective ; »

Article 3 | Modification du chapitre 2 du titre 8 de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires

À compter du 1^{er} octobre 2023, le chapitre 2 « Grille de classification » du titre 8 « Classification » de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires est modifié comme suit.

Les parties sont convenues de fixer le coefficient de l'emploi-repère « Comptable » (catégorie I, niveau 3, échelon 1) à 270 et le coefficient de l'emploi-repère « Titulaire de l'examen volontaire » (catégorie II, niveau 3) à 400.

Article 4 | Revalorisation des coefficients au 1^{er} juillet 2026

Au 1^{er} juillet 2026, les parties sont convenues de revaloriser de 5 points le coefficient des emplois-repères ci-après, qui sont aujourd'hui les suivants :

- agent entretien/agent de sécurité (205) ;
- employé administratif/agent d'accueil/assistant services généraux (205) ;
- appariteur (207) ;
- secrétaire (215) ;
- clerc/clerc significateur/clerc au PV (221) ;
- clerc significateur titulaire de la CQP ou d'une ancienneté de 5 ans (231) ;
- commissaire de justice stagiaire (230) ;
- gestionnaire de dossier (240) ;
- clerc assistant (250) ;
- gestionnaire de dossier confirmé (270) ;
- clerc gestionnaire/clerc habilité aux constats (288).

Cette revalorisation interviendra sur la base des coefficients de ces emplois en vigueur au 1^{er} juillet 2026, y compris donc s'ils ont été revalorisés par la voie d'un avenant à la convention collective.

En outre, les parties sont convenues qu'à la date du 1^{er} juillet 2026 :

- si le salaire minimum conventionnel correspondant aux premiers coefficients de la grille de classification n'est pas au moins égal à 103 % du salaire minimum de croissance (Smic) applicable au 1^{er} juillet 2026 ;
- alors, ces coefficients ou la valeur du point définie à l'article 41.1 de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires seront réajustés par voie d'avenant, de sorte que le salaire minimum conventionnel correspondant au premier coefficient de la grille de classification soit égal à 103 % du Smic applicable au 1^{er} juillet 2026.

Article 5 | Indemnité de départ à la retraite

Après l'article 19 de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires, il est inséré un article 19.1 rédigé comme suit :

« Article 19.1 | Indemnité de départ à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions légales. »

Article 6 | *Modification de l'article 41 de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires*

À l'article 41 de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires, il est inséré un premier alinéa rédigé comme suit :

« Les partenaires sociaux rappellent qu'en toute hypothèse les salariés ne peuvent bénéficier d'une rémunération d'un montant inférieur au salaire minimum de croissance. »

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'en regard à l'objet du présent avenant, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 8 | *Durée, entrée en vigueur, extension et dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Fait à Paris, le 2 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-43 du 28 octobre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7014 Établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop : avenant n° 5 du 22 septembre 2023	90
IDCC 7018 Entreprise du paysage : avenant n° 40 du 20 septembre 2023	92
IDCC 8231 Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 118 du 15 septembre 2023 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} octobre 2023	95

Brochure n° 3615 | Convention collective nationale

IDCC : 7014 | **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT DE CHEVAUX
DE COURSES AU GALOP**

Avenant n° 5 du 22 septembre 2023

NOR : AGRS2397125M

IDCC : 7014

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

Association des entraîneurs de galop,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC-Agriculture ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FGTA FO ;**

Syndicat hippique national SHN CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des salaires bruts minimaux prévus à l'annexe « Cavaliers d'entraînement » sont remplacés par les suivants (151,67 heures) :

	Salaire horaire	Salaire mensuel
Coefficient 200	11,62 €/heure	1 762,40 €/mois
Coefficient 220	11,77 €	1 785,16 €
Coefficient 230	11,81 €	1 791,22 €
Coefficient 300	11,97 €	1 815,49 €
Coefficient 350	12,07 €	1 830,66 €
Coefficient 400	12,16 €	1 844,31 €
Coefficient 450	12,26 €	1 859,47 €
Coefficient 500	12,44 €	1 886,77 €

Article 2

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} octobre 2023.

Article 3

Les montants des salaires bruts minimaux prévus à l'annexe « Cadres » sont remplacés par les suivants :

	Salaire horaire	Salaire mensuel
GV 1, coef. 320	14,84 €/heure	2 250,78 €
GV 2, coef. 330	15,29 €	2 319,03 €
GV 3, coef. 340	15,82 €	2 399,42 €
PG 1, coef. 345	15,98 €	2 423,68 €
PG 2, coef. 355	16,43 €	2 491,94 €
PG 3, coef. 375	17,37 €	2 634,51 €
AE, coef. 400	18,54 €	2 811,96 €

Article 4

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} octobre 2023.

Article 5

Le présent avenant sera déposé au siège à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à Monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 22 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 40 du 20 septembre 2023

NOR : AGRS2397126M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage UNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre II, article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement aux articles 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
0.1	11,78	1 786,67
0.2	11,82	1 792,56
0.3	11,94	1 810,39
0.4	12,23	1 854,98
0.5	12,58	1 908,49
0.6	13,17	1 997,68
E.1	11,78	1 786,67
E.2	11,94	1 810,39

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
E.3	12,30	1 865,69
E.4	13,17	1 997,68

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II, article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
TAM.1	2 176
TAM.2	2 283
TAM.3	2 461
TAM.4	2 675

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II, article 5 *bis* « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait jour	2 502
TAM.2 Forfait jour	2 626
TAM.3 Forfait jour	2 831
TAM.4 Forfait jour	3 077

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II, article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	37 028
C 1	41 095
C 2	41 095
C 3	42 807
C 4	44 092

Position	Salaire annuel brut
C 5	47 088
D	D'un commun accord

Article 4 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2024, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 20 décembre 2023.

À défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 faute de publication de l'arrêté d'extension à la date du 20 décembre 2023, les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension (par exemple à partir du mois de février 2024 si l'arrêté d'extension est publié au plus tard le 31 janvier 2023)

Article 5 | Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 20 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8231 | EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Seine-Maritime et Eure)
(13 décembre 1951)

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 30 octobre 1953)

Avenant n° 118 du 15 septembre 2023
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} octobre 2023

NOR : AGRS2397127M

IDCC : 8231

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

Fédération nationale du bois - Normandie FNB-Normandie ;

Syndicat des forestiers privés de l'Eure ;

Syndicat des forestiers privés de Seine-Maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 117 du 10 février 2023 sont majorés de 2 % à compter du 1^{er} octobre 2023.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1^{er} octobre 2023

(En euros.)

Travaux	Unité de paie	Montant
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	Le stère	13,34
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	Le stère	11,06
Bûches de 0,66 m, supplément	Le stère	2,40

Travaux	Unité de paie	Montant
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	11,00
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grandis rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	13,92
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brû- lage compris	La tonne	12,61
Grumes		
Dures et résineuses sauf pins ^[1] :		
Catégorie 1	Le mètre cube	7,95
Catégorie 2	Le mètre cube	8,98
Catégorie 3	Le mètre cube	10,01
Catégorie 4	Le mètre cube	11,06
Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façon- nage de houppiers	Le mètre cube	7,24
Tendres	Le mètre cube	7,52
Pins, non écorcés	Le mètre cube	7,40
Résineux écorcés	Le mètre cube	11,20
Papeterie		
Pins bruts	Le stère	10,90
Sapins épicéas bruts	Le stère	12,88
Pins écorcés forestièrement	Le stère	18,63
Sapins épicéas écorcés forestièrement	Le stère	25,47
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	Le mètre cube	17,09
Pieux de clôture en chêne	La pièce	1,11
Découpes^[2]		
Jusqu'à 118	Le trait	1,31
120 à 158	Le trait	2,05
160 et plus	Le trait	3,14
Bûcheron occasionnellement détourné de son tra- vail en forêt	L'heure	12,16
Bûcheron employé au chargement des camions ^[3]	L'heure	12,16
Bûcheron employé à un travail professionnel et four- nissant son outillage manuel	L'heure	14,18
Taillis (densité à l'hectare)		
75 à 100 stères	Le stère	16,89
101 à 125 stères	Le stère	16,04
126 à 150 stères	Le stère	15,64
151 à 175 stères	Le stère	15,00
176 stères et plus	Le stère	13,98

Travaux	Unité de paie	Montant
<p>[1] Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles. Catégorie 2 : coupe sans brûlage avant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage. Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés. Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p> <p>[2] Découpes : – tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ; – tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû.</p> <p>[3] Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.</p>		

■ Exploitations des chablis :

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.

À défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4 selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis. »

Article 2

À l'article 59 *bis*, les mots : « Il est attribué un supplément de 1,97 € » sont remplacés par les mots : « Il est attribué un supplément de 2,01 € ».

Article 3

Le 3^e alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit : « Elle est fixée à 5,75 € ».

Article 4

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « Il sera versé une indemnité forfaitaire de 98,57 € » sont remplacés par les mots : « Il sera versé une indemnité forfaitaire de 100,54 € ».

Article 5

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 117 du 10 février 2023, sont majorés à compter du 1^{er} octobre 2023 comme indiqué à l'annexe I qui devient la suivante :

« Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1^{er} octobre 2023

(En euros.)

Coefficient	Classification	Salaire horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	11,52
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	11,65
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	12,93
165	Élagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	16,25

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100. »

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DREETS de Normandie, Unité départementale de Seine-Maritime, Cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 15 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230430-001023

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
