



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative
*Liberté
Égalité
Fraternité*

2024-13
30 mars 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-13 du 30 mars 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	103

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-13 du 30 mars 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 13 février 2024 relatif aux salaires minimaux.....	5
IDCC 292 Plasturgie : accord du 15 février 2024 relatif aux salaires au 1 ^{er} mars 2024	10
IDCC 573 Commerce de gros : avenant du 24 janvier 2024 à l'accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente.....	13
IDCC 637 Récupération. Industries-commerces : avenant du 14 février 2024 à l'accord du 5 avril 2023 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A.....	21
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : avenant n° 73 du 20 février 2024 relatif aux salaires au 1 ^{er} février 2024.....	26
IDCC 1090 Automobile-services : avenant n° 106 du 21 mars 2024 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective	30
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : avenant du 16 février 2024 relatif aux jours fériés.....	33
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : avenant du 16 février 2024 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année	35
IDCC 1513 Eaux-embouteillées : avenant n° 44 du 10 janvier 2024 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2024.....	41
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 102 du 15 février 2024 à l'avenant n° 92 du 2 juin 2022 relatif à l'actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles	44
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Drôme-Ardèche) : accord du 18 décembre 2023 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2024.....	46
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Ain) : accord du 14 février 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2024	50
IDCC 1702 Travaux publics (Hauts-de-France) : accord du 5 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024	57
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Hauts-de-France) : accord du 5 décembre 2023 relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2024	59
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : accord du 19 février 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	61

IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : avenant du 19 février 2024 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1 ^{er} janvier 2024	70
IDCC 2021 Golf : avenant n° 90 du 5 mars 2024 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} avril 2024 (article 10.2 de la convention collective)	74
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 55 du 22 février 2024 relatif à la valeur du point et aux minima mensuels	77
IDCC 2614 Travaux publics (Hauts-de-France) : accord du 5 décembre 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024	79
IDCC 2614 Travaux publics : avenant n° 3 du 14 novembre 2023 relatif au régime obligatoire de retraite complémentaire et de prévoyance	82
IDCC 3168 Photographie-professions : avenant du 15 février 2024 relatif aux salaires minima	86
IDCC 3222 Menuiseries-charpentes : accord du 1 ^{er} février 2024 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	88
IDCC 3236 Industrie et services nautiques : avenant du 1 ^{er} mars 2024 relatif aux salaires minima mensuels	92
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 2 du 29 février 2024 à l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail	95
 Accord(s) professionnel(s)	
Transformation laitière : accord du 11 janvier 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles	98

Brochure n° 3081 | Convention collective nationale

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

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

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

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

Accord du 13 février 2024

relatif aux salaires minimaux
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2450324M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

CFDT bois Bordeaux,

d'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 6 février 2024, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Nouvelle-Aquitaine relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

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

activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s’applique à toutes les entreprises, quel que soit l’effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | Champ d’application territorial

Le présent accord s’applique dans les départements suivants :

- 16 – Charente.
- 17 – Charente-Maritime.
- 19 – Corrèze.
- 23 – Creuse.
- 24 – Dordogne.
- 33 – Gironde.
- 40 – Landes.
- 47 – Lot-et-Garonne.
- 64 – Pyrénées-Atlantiques.
- 79 – Deux-Sèvres.
- 86 – Vienne.
- 87 – Haute-Vienne.

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis applicables aux ouvriers et aux ETAM sont revalorisés de 2,5 %, y compris le niveau 1 échelon 1 et sont ainsi fixés :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	1 791
	Échelon 2	1 801
Niveau 2	Échelon 1	1 815
	Échelon 2	1 836
	Échelon 3	1 885
Niveau 3	Échelon 1	1 898
	Échelon 2	1 928
	Échelon 3	1 976
Niveau 4	Échelon 1	1 994
	Échelon 2	2 026
	Échelon 3	2 090
Niveau 5	Échelon 1	2 105
	Échelon 2	2 168
	Échelon 3	2 312

		Valeurs mensuelles
Niveau 6	Échelon 1	2 361
	Échelon 2	2 453
	Échelon 3	2 635
Niveau 7	Échelon 1	2 702
	Échelon 2	2 863
	Échelon 3	3 116

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

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

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

Fait à Bordeaux, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

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

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

Dans la classe 14 | Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 | services divers (marchands)

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

Accord du 15 février 2024
relatif aux salaires au 1^{er} mars 2024

NOR : ASET2450311M

IDCC : 292

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

Polyvia,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

Article 2 | Application de l’accord

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

Article 3 | Montants des minima mensuels

3.1. Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2024, sera le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 803
710	1 815

Coefficient	Valeur mensuelle
720	1 835
730	1 887
740	1 969
750	2 088
800	2 226
810	2 381
820	2 605
830	2 791
900	3 316
910	3 473
920	3 987
930	5 175
940	6 446

3.2. Assiette de comparaison

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

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

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que le 1^{er} alinéa du présent article fera l'objet d'une discussion au cours de la prochaine négociation annuelle obligatoire.

Article 4 | Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2024. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats de salariés.

À l'occasion de la réunion de décembre 2024 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs premières propositions.

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

Article 5 | Égalité salariale

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

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

Article 6 | Durée et formalités relatives à l'accord

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

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

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

Fait à Paris, le 15 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 24 janvier 2024

à l'accord du 18 mai 2010
relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente

NOR : ASET2450318M

IDCC : 573

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

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour mieux répondre aux besoins en compétences des entreprises des commerces de gros, et permettre la sécurisation des parcours et l'évolution professionnels des salariés, la branche a engagé dès 2007 des travaux dans le cadre de sa commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Outre le repérage et la description des métiers, ces travaux ont abouti à la création de certificats de qualification professionnelles (CQP) portant sur les métiers clefs du secteur.

Pour les partenaires sociaux de la branche, les CQP des commerces de gros s'inscrivent au service de l'amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Ils constituent un élément majeur de la politique de certification professionnelle conduite par la branche des commerces de gros en direction des salariés et concourent à la sécurisation des parcours.

Le dispositif certifiant développé par la branche s'appuie sur 8 certifications, dont 3 portent sur les métiers de la force de vente :

- vendeur itinérant en commerces de gros (RNCP32390) ;
- vendeur sur site en commerces de gros (RNCP32389) ;
- vendeur conseil à distance en commerces de gros (RNCP32391).

Ces 3 CQP créés par accord du 18 mai 2010 et enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en 2012 puis renouvelés en 2019, sont également éligibles au dispositif Pro-A à travers l'accord du 21 janvier 2020 et ses avenants.

L'inscription de ces 3 CQP au RNCP arrivant à échéance le 4 janvier 2024, la branche s'est engagée depuis 2021 dans un travail d'actualisation visant l'adaptation de ces certifications aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

La démarche entreprise par les partenaires sociaux prend en compte les mutations économiques (amélioration de l'offre de services et d'innovation...), digitales (évolution des pratiques et des canaux de distribution : e-commerce, robotisation) et écologiques (transport, stockage, gestion des déchets...) auxquelles les entreprises et leurs salariés font face.

La note d'opportunité conduite dans le cadre des travaux de rénovation des CQP force de vente ayant mis en exergue l'important recours des entreprises et des salariés au CQP vendeur itinérant (71 % des titulaires d'un CQP force de vente) ainsi que les difficultés de recrutement sur ce métier présent dans quasiment l'ensemble des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé d'axer leur démarche de rénovation sur le CQP vendeur itinérant.

Afin de tenir compte des conclusions de la note d'opportunité, le CQP « Vendeur itinérant en commerces de gros » a été renommé et devient CQP « Commercial itinérant clientèle professionnelle ».

Le présent avenant révisé notamment les dispositions relatives au CQP « Vendeur itinérant en commerces de gros » ainsi que celles relatives aux modalités de validation des CQP de l'accord du 18 mai 2010 portant sur la création de 3 CQP dans le domaine de la vente.

Compte tenu de la thématique de cet avenant, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du travail du 12 novembre 2019.

Article 2

Le 3^e tiret intitulé « CQP vente itinérante » de l'article 2 « Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine de la vente » de l'accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente est remplacé par un tiret ainsi rédigé :

- « – CQP "Commercial itinérant clientèle professionnelle" : les commerciaux itinérants clientèle professionnelle en commerces de gros (H/F) prospectent, développent et fidélisent un portefeuille de clients professionnels sur un marché ou un territoire déterminé. Ils apportent un conseil technique, proposent des produits et des services adaptés aux besoins de leurs clients et prospects, et en négocient la vente en tenant compte de la politique de tarification et de la politique commer-

ciale et digitale de l'entreprise. Leur spécificité est de s'adresser majoritairement à des clients professionnels, qui se caractérisent par de fortes attentes en matière de conseil et d'accompagnement sur les produits, les techniques et les services proposés.

À partir d'une analyse des activités de leurs clients et prospects et d'une analyse de leur secteur, ils évaluent le potentiel d'achat des clients et prospects et identifient l'offre susceptible de répondre au mieux à leurs besoins. Ils assurent le suivi de la relation commerciale avec leur portefeuille de clients, en coordination avec la vente sédentaire et les différents services de l'entreprise, et traitent les incidents et réclamations liés aux commandes passées. Ils exercent leur activité dans le cadre de visites des clients professionnels et des prospects et sont conduits de manière croissante à échanger avec les clients à distance.

Au regard de cette définition, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de positionner ce CQP au niveau de qualification "5" du cadre national des certifications professionnelles. »

Article 3

L'article 3 « Objectifs et publics des certificats de qualification professionnelle » de l'accord du 18 mai précité est complété par les dispositions suivantes qui ne s'appliquent qu'au CQP « Commercial itinérant clientèle professionnelle » :

- « Le CQP s'adresse aux catégories de publics suivants :
- les nouveaux entrants jeunes ou adultes dans une entreprise de commerce de gros ;
 - les salariés présentant des besoins de développement des compétences ;
 - les salariés souhaitant suivre un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier ;
 - aux demandeurs d'emploi souhaitant s'orienter vers le métier visé par le CQP. »

Article 4

L'article 4 « Modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros » de l'accord du 18 mai précité est complété par les dispositions suivantes qui ne s'appliquent qu'au CQP « Commercial itinérant clientèle professionnelle » :

« Le CQP "Commercial itinérant clientèle professionnelle" s'appuie sur un référentiel de certification composé de 2 blocs de compétences accessibles indépendamment les uns des autres :

- bloc de compétences 1 : organiser et suivre une activité commerciale et de prospection auprès de clients professionnels ;
- bloc de compétences 2 : prospecter des clients professionnels et négocier des offres commerciales dans un contexte omnicanal.

Pour chaque bloc de compétences sont définis des critères, modalités et indicateurs d'évaluation.

Il appartient au jury paritaire de statuer sur la délivrance du CQP, bloc de compétence par bloc de compétence, en fonction des propositions faites sur chacun des blocs par un jury d'évaluation composé d'un binôme d'évaluateurs habilités.

L'accès au CQP par blocs de compétences est possible dans le cadre de la voie de la formation professionnelle et de la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que de la candidature individuelle, soit parce que le candidat souhaite obte-

nir seulement un ou plusieurs blocs du CQP, soit parce qu'il a déjà validé certains blocs et souhaite compléter son parcours.

Il est acté que le CQP "Commercial itinérant clientèle professionnelle" a fait l'objet d'une réinscription au RNCP sur décision de la CPNEFP du 20 avril 2023. Cet enregistrement a pour objectifs de permettre :

- le développement de l'attractivité du CQP de la branche auprès du public,
- l'accès à un panel de financements pour les actions de formation préparant à ce CQP.

Le référentiel de compétences en annexe II "Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP Vente itinérante" de l'accord du 18 mai 2010 susvisé est supprimé, les partenaires sociaux ayant fait le choix de ne pas annexer le nouveau référentiel du CQP "Commercial itinérant clientèle professionnelle." »

Article 5

Il est ajouté un article 4 *bis* comme suit :

« Article 4 *bis* | *Correspondances avec les versions antérieures du CQP "Commercial itinérant clientèle professionnelle"* »

Le CQP "Commercial itinérant clientèle professionnelle" fait suite à un enregistrement au RNCP, jusqu'au 4 janvier 2024, du CQP "Vendeur itinérant en commerces de gros" (RNCP32390).

Les titulaires d'un ou plusieurs blocs de compétences du CQP "Vendeur itinérant en commerces de gros" peuvent se voir reconnaître une correspondance avec la version mise à jour du CQP aux conditions suivantes :

- le candidat ayant validé les blocs de compétences 3 (RNCP32390BC03 – Organisation de l'activité commerciale en vente itinérante aux professionnels), et 4 (RNCP32390BC04 – Préparation et traçabilité des visites en vente itinérante aux professionnels) du référentiel d'activités compétences de l'ancien millésime obtient une correspondance avec le bloc de compétences 1 de la version du référentiel révisée ;
- le candidat ayant validé les blocs de compétences 1 (RNCP32390BC01 – Vente en visite client et négociation commerciale avec des clients professionnels), 2 (RNCP32390BC02 – Conseil technique dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels), 4 (RNCP32390BC04 – Préparation et traçabilité des visites en vente itinérante aux professionnels) et 5 (RNCP32390BC05 – Relation clients après-vente dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels) du référentiel d'activités compétences de l'ancien millésime obtient une correspondance avec le bloc de compétences 2 de la version du référentiel révisée. »

Article 6

L'article 5 « Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros » de l'accord du 18 mai 2010 précité est remplacé par l'article ainsi rédigé :

« Article 5 | *Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente des commerces de gros* »

Le processus d'évaluation en vigueur jusqu'à présent était organisé autour de deux étapes d'évaluation, l'une interne à l'entreprise et l'autre externe. S'appuyant sur les recommandations du vademécum relatif au RNCP publié par France compétences, la

CPNEFP de la branche des commerces de gros a décidé de faire évoluer ce processus d'évaluation.

Les deux évaluations, l'une interne et l'autre externe, sont remplacées par une évaluation organisée et mise en œuvre par un partenaire habilité pour former et évaluer les candidats au CQP. La démarche d'habilitation de partenaires permettra à la branche d'œuvrer en vue d'une intensification de l'offre de services proposée sur le territoire auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Parcours des candidats à la certification

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- repérage des acquis professionnels, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
- construction d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de certification et des dispositions du cahier des charges pour l'habilitation du réseau de partenaires habilités ;
- formation selon les modalités déclarés par les partenaires lors de leur demande d'habilitation à la CPNEFP et à partir du référentiel de certification ;
- avant les évaluations certificatives, mise en œuvre des compétences et observation en entreprise. La durée de cette expérience doit être d'au moins 6 mois si tous les blocs sont visés et au moins 3 mois dans le cadre d'un accès au CQP par bloc de compétences.

Les candidats doivent être accompagnés, au sein de leur entreprise, par un tuteur. Celui-ci doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle dans les activités visées par le CQP. Il doit être salarié de l'entreprise qui accueille le candidat au CQP et avoir été choisis par l'employeur. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions d'expérience requises.

Il appartient au réseau de partenaires habilités de vérifier que ces conditions sont remplies dans les entreprises des candidats au CQP dont ils assurent la formation et d'accompagner les tuteurs tout au long du parcours CQP au travers de moyens adaptés : visites en entreprise, entretiens à distance... ;

- à la fin de la période de mise en œuvre des compétences en entreprise, le tuteur complète, dans le dossier professionnel du candidat, les grilles d'observation du candidat en entreprise mises à disposition par la CPNEFP ;
- évaluation des compétences par un partenaire habilité à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire de certification et délivrance de tout ou partie de la certification.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, partenaire habilité, évaluateur, jury paritaire de certification à travers un site dédié myCQPbtob conçu par la branche pour la gestion de ses CQP. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Les CQP de la branche qui sont enregistrés au RNCP sont accessibles par la voie de la formation professionnelle de la VAE ainsi que de la candidature individuelle, selon les modalités définies par la CPNEFP.

Des outils propres à la démarche VAE ont été mis en place par la branche. Au préalable, un candidat souhaitant passer un CQP de la branche par cette voie doit adresser le document Cerfa en vigueur dûment renseigné ainsi que l'ensemble des pièces justificatives requises à la branche.

Habilitation du réseau de partenaires

La CPNEFP procède à une habilitation du réseau de partenaires pour former et évaluer aux CQP dans le domaine de la vente.

Les habilitations sont délivrées pour une période de 5 ans maximum à compter de la date de notification de la décision par la CPNEFP.

Pour être habilités à former et à évaluer, le partenaire doit remplir les conditions fixées dans le cahier des charges en rapport avec le CQP visé pour l'habilitation du réseau de partenaires.

Il doit en faire la demande auprès de la confédération des grossistes de France – CGF (organisme certificateur de la branche). La CGF lui notifiera la décision d'habilitation de la CPNEFP par courrier et établira une convention de partenariat avec lui.

Organisation de l'évaluation certificative

L'évaluation certificative est organisée par le partenaire habilité lorsqu'il estime que les candidats sont en mesure de mobiliser les compétences visées par le référentiel de certification du CQP.

L'évaluation est réalisée par un binôme d'évaluateurs habilités par la CPNEFP et composé d'un représentant du partenaire habilité n'étant pas intervenu dans la formation du candidat et d'un évaluateur externe (consultant, professionnel du secteur) n'appartenant pas à l'entreprise du candidat. Il est possible de désigner des binômes d'évaluateurs différents pour chaque bloc de compétences.

Pour être habilités par la branche, les évaluateurs doivent :

- suivre une séance d'information sur le CQP (compétences et indicateurs d'évaluation figurant dans le référentiel du CQP, modalités d'évaluation), ainsi que sur l'utilisation des outils d'évaluation et de la plateforme digitale de gestion du CQP, selon un contenu défini par la CPNEFP ;
- disposer d'une connaissance du métier visé par le CQP : les évaluateurs doivent avoir exercé le métier ou avoir encadré des professionnels exerçant le métier pendant au moins deux années ou disposer d'une expérience d'au moins deux années de la formation du métier visé par le CQP ;
- disposer d'une expérience de l'évaluation des compétences professionnelles ou être spécifiquement formés pour l'évaluation des compétences professionnelles visant une certification.

Les évaluateurs sont habilités par la branche *intuitu personae*, indépendamment de l'habilitation délivrée aux partenaires pour former et évaluer les candidats aux CQP.

Validation des CQP par le jury paritaire de certification

Le jury paritaire de certification se compose des membres de la CPNEFP des commerces de gros réunis en séance plénière. Il est chargé de statuer sur la délivrance du CQP.

À la lumière des pièces du dossier du candidat et des commentaires des évaluateurs habilités, le jury paritaire de certification statue, pour chaque candidat, sur l'attribution de chacun des blocs de compétences. La validation du CQP peut être partielle. Le jury paritaire dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du dossier professionnel du candidat/dossier VAE, du livret d'évaluation certificative/livret d'évaluation VAE, le cas échéant, de la grille d'observation du candidat en entreprise.

En cas de désaccord entre les membres du jury, les décisions se prennent à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage des voix, les blocs de compétences objets du partage sont acquis, la moitié des voix étant obtenue. La décision du

jury paritaire de certification est rendue dans un délai maximal de deux mois après la date de réception des dossiers des candidats via la plateforme de gestion des CQP.

Si un candidat sollicite ou obtient une certification partielle (certains blocs de compétences validés et pas d'autres), le jury paritaire lui délivre un document attestant l'acquisition des blocs de compétences validés.

Une fois les décisions prises, le président et le vice-président signent le procès-verbal du jury.

Recours des candidats

En cas de désaccord avec les conditions d'organisation ou de déroulement d'une évaluation (accès formation, VAE et candidature individuelle), le candidat peut déposer un recours auprès de l'OPCO qui en informe la CPNEFP.

Avant toute réclamation portant sur un résultat à une évaluation, le candidat doit demander à consulter les résultats détaillés de son évaluation en effectuant une demande écrite auprès du partenaire habilité qui a organisé les évaluations. À la suite de cela, la réclamation devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la CPNEFP et devra mentionner le motif de la réclamation.

La CPNEFP est souveraine. Elle n'a pas à justifier ses décisions. »

Article 7

L'article 6 « Financement des parcours des candidats » de l'accord du 18 mai 2010 précité est remplacé par l'article ainsi rédigé :

« Article 6 | *Financement des parcours des candidats*

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise des commerces de gros pour les CQP "Vendeur sur site en commerces de gros" et "Vendeur conseil à distance en commerces de gros" non réinscrits au RNCP qui sont maintenus au sein de la branche selon les nouvelles modalités de validation des CQP, sont pris en charge par l'OPCO de la branche, à partir du 5 janvier 2024, uniquement dans le cadre :

- du contrat de professionnalisation (articles L. 6332-14, D. 6332-85 et D. 6332-86 du code du travail) ;
- du plan de développement des compétences (art. L. 6332-17 du code du travail).

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise des commerces de gros pour le CQP "Commercial itinérant clientèle professionnelle", sont, à compter de son ré-enregistrement au RNCP, pris en charge par :

- l'OPCO de la branche dans le cadre :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du plan de développement des compétences ;
 - de la Pro A ;
- les financeurs d'autres dispositifs de formation professionnelle mobilisables tels que le compte personnel de formation (CPF) ou le projet de transition professionnel.

Les parties signataires mandatent la CPNEFP pour proposer à l'OPCO les montants forfaitaires de prise en charge.

Il est rappelé que les partenaires sociaux de la branche s'engagent à revoir l'accord Pro-A du 21 janvier 2020 et ses avenants dès l'enregistrement du CQP au RNCP afin de rendre celui-ci éligible à la Pro-A. »

Article 8

Le 3^e tiret intitulé « CQP vente itinérante » de l'article 7 « Positionnement des certificats de qualification professionnelle dans la convention collective nationale des commerces de gros » de l'accord du 18 mai 2010 précité est remplacé par un tiret ainsi rédigé :

- « – CQP "Commercial itinérant clientèle professionnelle" :
 - niveau IV échelon 2, à l'obtention du CQP ;
 - passage au niveau V échelon 1 après 6 mois, au plus tard, d'exercice effectif de l'emploi visé par le CQP.

Il est rappelé qu'une prime exceptionnelle d'un montant de 25 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP "Commercial itinérant clientèle professionnelle" est versée au candidat par l'entreprise lors de son obtention.

Sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification figurant ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle, les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives. »

Article 9

L'article 8 « Bilan et révision » de l'accord du 18 mai 2010 précité est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 8 | *Bilan et révision*

Un bilan de mise en œuvre des CQP sera effectué chaque année et présenté à la CPNEFP. Il lui appartient également de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utile. »

Article 10

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

En cas d'évolution des dispositifs visés dans le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir des négociations sur lesdits dispositifs. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 24 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 14 février 2024

à l'accord du 5 avril 2023
relatif à la mise en place du dispositif Pro-A

NOR : ASET2450334M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet du présent avenant

La loi du 5 septembre 2018 crée un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouverte aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle.

La branche des industries et commerces de la récupération a souhaité, dans un accord de branche du 5 avril 2023, permettre aux entreprises et à leurs collaborateurs de bénéficier de ce dispositif afin de contribuer à la professionnalisation d'un secteur en pleine dynamique qui nécessite des compétences techniques accrues pour favoriser un tri et une valorisation des déchets optimisés et permettre ainsi le développement des matières premières issues du recyclage.

Le présent avenant a pour objet de modifier l'annexe de l'accord de branche du 5 avril 2023 pour y ajouter de nouvelles certifications éligibles à la Pro-A et changer les certifications annexées à l'accord de branche du 5 avril 2023, ayant fait l'objet d'un changement d'inscription auprès de France compétences.

Les nouvelles certifications visées sont les suivantes :

- CQPI – Animateur d'équipe : RNCP38453 ;
- CQPI – Pilote de systèmes de production automatisée : RNCP34174 ;
- CQPI – Équipier d'unité autonome de production industrielle : RNCP35985 ;
- CQPI – Opérateur en maintenance industrielle : RNCP36376 ;
- CQPI – Technicien de maintenance industrielle : RNCP35282 ;
- CQPI – Technicien de la qualité : RNCP34177 ;
- titre professionnel – Technicien de production industrielle : RNCP34146 ;
- titre professionnel – Technicien supérieur en production industrielle : RNCP36177 ;
- titre professionnel – Agent de refabrication et de recyclage de batteries d'accumulateurs : RNCP36170 ;
- titre professionnel – Agent technique de réception et de valorisation des déchets : RNCP35234 ;
- habilitation pour la conduite de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises : RS5769.

Les certifications annexées à l'accord de branche du 5 avril 2023 ayant fait l'objet d'une modification sont les suivantes :

- titre professionnel – Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur : RNCP38559 ;
- TP – Conducteur d'installation et de machines automatisées : RNCP37398 ;
- TP – Formateur professionnel d'adultes : RNCP37275 ;
- CAP – Conducteur routier de marchandises : RNCP37894 ;
- MC4 – Technicien en soudage : RNCP38311 ;
- attestation de capacité professionnelle en transport routier de marchandises au moyen de véhicules de transport routier léger de marchandises : RS5854 ;
- conseiller à la sécurité pour le transport de matières dangereuses (CSTMD), ex ADR – Conseiller à la sécurité – Transport de matières dangereuses : RS5770 ;
- certificat Voltaire : RS5199 ;
- diplôme de compétence en langue – français professionnel de premier niveau (DCLFP) : RS5755.

La nouvelle liste des certifications éligibles à la Pro-A est annexée en pièce-jointe et remplace celle précédemment annexée à l'accord du 5 avril 2023.

Par ailleurs, les termes « – lorsque la qualification est sanctionnée par une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; – lorsque la qualification est sanctionnée par une CQP/CQPI de la branche » figurant aux 4^e et 5^e alinéas de l'article 6 de l'accord du 5 avril 2023 sont remplacés par :

« Les certifications de l'annexe sont éligibles sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail. »

Les autres dispositions de l'accord du 5 avril 2023 restent inchangées.

Article 2 | Modalités d'application de l'avenant selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de spécificités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} jour qui suit l'arrêté d'extension. Il est toutefois applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire.

Article 4 | Dépôt. Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Liste des certifications éligibles

CQP opérateur de tri manuel : RNCP36635.
CQP opérateur de tri mécanisé : RNCP36499.
Titre professionnel de diagnostiqueur PEMD issus du bâtiment : RNCP36312.
Titre professionnel mécanicien réparateur de véhicules industriel : RNCP35227.
Titre professionnel technicien de centre de valorisation énergétique : RNCP35079.
Responsable technico-commercial : RNCP34184.
TP – négociateur technico-commercial : RNCP34079.
Licence professionnelle – Technico-commercial : RNCP30163.
Licence professionnelle management et gestion des organisations : RNCP30086.
BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines : RNCP35376.
Master – Gestion des ressources humaines : RNCP35912.
BTS – Maintenance des systèmes : option A « Systèmes de production » : RNCP36968.
TP – Technicien de maintenance industrielle : RNCP35191.
TP – Technicien supérieur de maintenance industrielle : RNCP36247.
TP – Assistant de direction : RNCP34143.
Titre professionnel – Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur : RNCP38559.
TP – Conducteur d’installation et de machines automatisées : RNCP37398.+
TP – Formateur professionnel d’adultes : RNCP37275.
CAP – Conducteur routier de marchandises : RNCP37894.
MC4 – Technicien en soudage : RNCP38311.
Attestation de capacité professionnelle en transport routier de marchandises au moyen de véhicules de transport routier léger de marchandises : RS5854.
Conseiller à la sécurité pour le transport de matières dangereuses (CSTMD), ex ADR – conseiller à la sécurité – transport de matières dangereuses : RS5770.
Certificat Voltaire : RS5199.
Diplôme de compétence en langue – français professionnel de premier niveau (DCLFP) : RS5755.
CQPI – Animateur d’équipe : RNCP38453.
CQPI – Pilote de systèmes de production automatisée : RNCP34174.
CQPI – Équipier d’unité autonome de production industrielle : RNCP35985.
CQPI – Opérateur en maintenance industrielle : RNCP36376.
CQPI – Technicien de maintenance industrielle : RNCP35282.

CQPI – Technicien de la qualité : RNCP34177.

Titre professionnel – Technicien de production industrielle : RNCP34146.

Titre professionnel – Technicien supérieur en production industrielle : RNCP36177.

Titre professionnel – Agent de refabrication et de recyclage de batteries d’accumulateurs : RNCP36170.

Titre professionnel – Agent technique de réception et de valorisation des déchets : RNCP35234.

Habilitation pour la conduite de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises : RS5769.

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 73 du 20 février 2024

relatif aux salaires au 1^{er} février 2024

NOR : ASET2450325M

IDCC : 1077

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

FNA ;

PDTAOE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

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

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

il a été convenu ce qui suit :

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

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} février 2024 à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

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

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

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

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

Article 3 | Égalité salariale hommes-femmes

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

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

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

Article 5

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

Fait à Paris, le 20 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des salaires applicable au 1^{er} février 2024, base 35 heures, pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes

(En euros.)

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1 813,19	11,95
120	1 854,00	12,22
140	1 860,22	12,26
155	1 867,24	12,31
165	1 875,10	12,36
180	1 884,01	12,42
200	1 893,98	12,49
220	1 903,99	12,55
235	1 945,43	12,83
240	1 966,65	12,97
245	1 987,87	13,11
250	2 009,09	13,25
255	2 030,29	13,39
260	2 051,49	13,53
270	2 093,93	13,81
275	2 115,15	13,95
285	2 157,58	14,23
290	2 178,78	14,37
295	2 199,99	14,51
305	2 242,43	14,78
310	2 263,64	14,92
315	2 284,84	15,06
325	2 327,29	15,34
335	2 369,73	15,62
340	2 390,91	15,76
350	2 410,36	15,89
400	2 620,48	17,28
425	2 725,55	17,97
430	2 746,57	18,11

Coefficients conventionnels	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
450	2 830,62	18,66
460	2 872,65	18,94
470	2 914,67	19,22
495	3 019,73	19,91
520	3 124,80	20,60
540	3 208,87	21,16
560	3 292,91	21,71
580	3 376,97	22,27
600	3 461,01	22,82
620	3 545,06	23,37
680	3 797,23	25,04

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Avenant n° 106 du 21 mars 2024

relatif à la modification du champ d'application de la convention collective

NOR : ASET2450314M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métaux,

d'autre part,

Vu l'article 1-01 *b* de la convention collective nationale des services de l'automobile (IDCC 1090),

Vu l'avenant n° 35 à la convention collective nationale du 6 décembre 2002 (étendu) relatif aux qualifications et classifications professionnelles (création des RNQSA et RNCSA) et les accords et avenants associés, en dernier lieu l'accord paritaire national relatif au RNQSA et du RNCSA pour le 2^d semestre 2023 du 22 juin 2023 (étendu par arrêté du 13 novembre 2023, *Journal officiel* du 28 novembre 2023), actant la création de huit nouvelles fiches de qualification dédiées aux métiers émergents au sein de la branche des services de l'automobile,

Considérant la volonté constante des partenaires sociaux de développer les capacités d'adaptation des entreprises et l'employabilité des salariés de la branche, de renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences au regard des impératifs de décarbonation, de l'émergence de nouveaux métiers reconnus et de tenir compte des besoins réels et des attentes des

entreprises et des salariés de la branche, toutes tailles confondues, en termes de métiers, de recrutement, de gestion de carrière et de parcours professionnels,

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Au regard de la transition écologique et des métiers émergents dans le domaine des services de l'automobile et de la montée en puissance de l'économie circulaire, les partenaires sociaux ont décidé d'engager une négociation visant à tenir compte de ces mutations dans le cadre du champ d'application de la présente convention collective.

Article 2

La partie « b) Entreprises assujetties en raison de leur activité principale » de l'article 1.01 est complétée comme suit :

■ La sous-partie « Commerce de carburants » est renommée « Commerce de carburants et énergies à destination des véhicules terrestres à moteur ».

La présente sous-partie est complétée par l'alinéa ainsi rédigé :

« Outre le code NAF précisé entrent également dans le champ au regard de l'évolution des "carburants" permettant d'alimenter les moteurs des véhicules terrestres à moteur :

– les entreprises ayant pour activité l'exploitation d'installations permettant la recharge individuelle d'un véhicule électrique. »

■ La sous-partie « Démontage et recyclage des véhicules automobiles » est complétée par le paragraphe suivant :

« Outre les codes NAF précisés entrent également dans le champ d'application :

– les entreprises procédant à des activités dites de "remanufacturing", c'est-à-dire l'ensemble des activités de reconditionnement propres aux services de l'automobile. Il s'agit à titre illustratif des entreprises qui vont proposer des réparations à partir de pièces remanufacturées qui remplissent une fonction au moins équivalente aux pièces originales neuves. »

■ Au regard du développement croissant des véhicules électriques et de la conversion de véhicules thermiques en véhicules électriques et des plateformes de mise en relation et d'intermédiation, la sous partie « Commerce et réparation des véhicules automobiles » est complétée par les paragraphes suivants :

« Outre les codes NAF précisés entrent également dans le champ :

– les entreprises œuvrant dans la réparation des infrastructures de recharge ou dans la réparation et/ou le recyclage des batteries, le recyclage impliquant une action sur la pièce et visant sa nouvelle utilisation pour la fonction d'un véhicule ;

– les entreprises ayant une activité de "rétrofit", c'est-à-dire les entreprises pratiquant les opérations consistant à retirer le moteur thermique ainsi que le réservoir du véhicule et à les remplacer par un moteur électrique et une batterie, à l'exception de celles ayant pour activité principale le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification de vilebrequins ;

– les entreprises dont l'activité est la mise en relation ou intermédiation pour la réparation d'automobiles, de motocycles et de cycles, peu important que cette opération soit accomplie à destination de professionnels ou non. »

■ La sous partie « Commerce d'équipements automobiles » est renommée « Commerce d'équipements automobiles et de protections relatives à la conduite de motocycles et de cycles ».

Cette sous partie est complétée par l'alinéa suivant :

- « Outre le code NAF précisé entrent également dans le champ :
 - les entreprises qui commercialisent les éléments de protection pour la santé et la sécurité des utilisateurs de motocycles et de cycles obligatoires ou pouvant être rendus obligatoires par la réglementation (code de la route...). »

Article 3

Les organisations soussignées rappellent que le présent avenant n'a vocation à faire l'objet d'adaptations ni au plan territorial, ni au niveau des entreprises.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent avenant ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 4

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Article 5

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Meudon, le 21 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Avenant du 16 février 2024

relatif aux jours fériés

NOR : ASET2450328M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie ont décidé de renégocier les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés.

Le présent avenant est un avenant de révision, il annule et remplace dans son intégralité les dispositions de l'article 41 du chapitre VI relatif aux jours fériés et complète l'article 6 de l'accord du 27 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail de la CCN du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie qui sont donc abrogés à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

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 qu'au regard de la composition de la branche, l'accord a nécessairement été rédigé en tenant compte des entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 – brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | *Jours fériés*

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par des codes locaux, les fêtes légales ci-après sont des jours fériés :

- 1^{er} janvier ;
- Lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai, 8 Mai ;
- Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 novembre ;
- et Noël.

Conformément aux dispositions légales, le 1^{er} Mai est obligatoirement chômé et payé.

L'employeur devra en outre choisir six jours parmi les dix autres jours fériés légaux, qui seront, au même titre que le 1^{er} Mai, obligatoirement chômés et payés.

Ce choix ne pourra pas porter sur un jour férié légal tombant un dimanche si ce dernier a été planifié comme non travaillé (et donc de repos) pour les salariés.

Si un salarié était exceptionnellement amené à travailler l'un de ces jours fériés et chômés choisis par l'employeur (et uniquement ceux-là), il bénéficierait d'un repos compensateur de remplacement correspondant à 100 % des horaires travaillés ou d'une rémunération majorée de 100 %.

Exemple :

Si un salarié – touchant un salaire horaire brut de 15 euros – travaille exceptionnellement un jour normalement férié et chômé choisi par l'employeur, son salaire horaire brut pour cette journée-là sera de 30 euros (15 euros × 2).

Chaque début d'année et pour ces jours fériés et chômés exceptionnellement travaillés, l'employeur choisit, après information du CSE s'il existe, s'il souhaite accorder du repos compensateur ou de la majoration.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour suivant la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 16 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Avenant du 16 février 2024

relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année

NOR : ASET2450329M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La mise en œuvre dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est négociée afin d'aboutir à un accord collectif qui prévoit un régime adapté à la situation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Il convient de distinguer deux situations :

- pour les entreprises comptant un ou des délégués syndicaux :
 - ces dernières ne peuvent recourir aux dispositions prévues par le présent avenant, sauf en cas d'échec des négociations internes à l'issue d'un délai 18 mois ;
 - un accord d'entreprise ou d'établissement répondant aux exigences légales et réglementaires peut donc autoriser le recours à l'aménagement du temps de travail sur l'année, indépendamment des dispositions contenues dans le présent accord et ce que cet accord soit antérieur ou postérieur au présent accord de branche ;
- pour les entreprises ne comptant pas de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans l'établissement (à défaut donc d'accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec des délégués syndicaux) :
 - l'aménagement du temps de travail est mis en place par l'employeur, selon les modalités définies dans le présent avenant, après information et consultation préalable du CSE s'il existe ;
 - l'employeur communique au moins une fois par an au CSE, s'il existe, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Le présent avenant a pour objet de prévoir un dispositif d'annualisation du temps de travail permettant d'adapter le temps de travail des entreprises de la branche à son activité pouvant connaître des fluctuations au cours de l'année et donc d'avoir une meilleure organisation de l'entreprise et des services.

Le présent avenant est un avenant de révision au vu notamment de l'évolution de la législation en la matière. Il annule et remplace dans son intégralité les dispositions de l'article 39.A du chapitre VI relatif à la modulation de la durée hebdomadaire de travail ainsi que l'article 4.2 de l'accord du 27 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail de la CCN du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie qui sont donc abrogés à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des 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 qu'au regard de la composition de la branche, l'accord a nécessairement été rédigé en tenant compte des entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 – Brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | Période de référence et durée collective du travail

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée sur 12 mois consécutifs lesquels s'apprécient :

- Pour une entreprise ou un établissement sans CSE :
 - soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
 - soit du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année civile ;
 - soit sur l'année fiscale de l'entreprise.
- Pour une entreprise ou un établissement avec CSE :
 - soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
 - soit sur l'année fiscale de l'entreprise ;
 - soit sur une autre période définie après avis du CSE.

Une période de référence d'une durée inférieure à 12 mois est mise en place uniquement dans les cas ci-dessous :

- si la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année intervient en cours de période de référence. Dans ce cas, à titre transitoire, la première période de référence sera d'une durée égale au nombre de mois restant à courir jusqu'au terme de l'année civile ou des 12 mois consécutifs prévus à l'alinéa précédent ;
- en cas de modification de la période de référence en cours d'exercice, une telle modification ne pouvant conduire à ce que la période en cours lors de la modification excède une durée de 12 mois.

La durée collective du travail est fixée à 1 607 heures comprenant la journée de solidarité sur la période de référence de 12 mois susvisée.

Article 3 | Salariés concernés

Les salariés concernés par les dispositions du présent avenant sont les salariés à temps complet (hormis les forfaits jours et les cadres dirigeants) titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 4 | Amplitude, durée maximale de travail et programmation

Dans le cadre des variations d'activité de l'entreprise et afin de compenser les périodes d'activité haute et les périodes d'activité basse, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre de la période de référence :

- les périodes dites « hautes » d'activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est supérieure à 35 heures, dans la limite maximale de 46 heures sur une semaine isolée ou 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives sur la période de référence ;
- les périodes dites « basses » d'activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 35 heures, sans être inférieures à 24 heures. Dans le cadre de la programmation et d'un commun accord (accord écrit) entre employeur et salarié, des semaines dites « hautes » pourront être compensées par des semaines de repos à horaire nul en périodes dites « basses ». Dans ce cas, les modifications de planning ne pourront intervenir que d'un commun accord et sous réserve du respect d'un délais de prévenance compris entre de 15 jours minimum et 1 mois.

Dans le cadre des périodes dites « basses », la journée de travail effectif ne pourra être inférieure à :

- 4 heures et l'employeur favorisera une planification sur une journée continue ;
- 3 heures continues lorsque le salarié est planifié uniquement sur une demi-journée.

Que ce soit en périodes dites « hautes » ou en période dites « basses », il est rappelé qu'au regard des dispositions conventionnelles, les salariés bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaires (sauf 16 semaines par an où il est possible de les faire venir jusqu'à 6 jours par semaine).

Article 5 | Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois :

- 1.** Communication du calendrier indicatif définissant les périodes hautes et les périodes basses pour chaque service avec information du CSE s'il existe et ce un mois avant le début de chaque période de référence ;
- 2.** Communication des plannings prévisionnels individuels avec la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine civile compte tenu de l'activité *a minima* 3 semaines avant étant précisé que le planning individuel peut varier au sein d'un même service afin de permettre la prise en charge de manière optimale de l'activité de l'entreprise.

Afin de pouvoir adapter les plannings prévisionnels à l'activité de l'entreprise et la charge du salarié, le planning prévisionnel peut être révisé deux semaines avant pour des raisons de nécessités de service.

En cas de circonstances exceptionnelles (notamment le remplacement d'un salarié dont l'absence était imprévue et imprévisible telle que la maladie, la baisse d'activité non prévisible ou l'accroissement exceptionnel d'activité), le délai de prévenance est ramené à 7 jours ouvrés,

sauf accord du salarié d'accepter un délai inférieur, la modification de la programmation hebdomadaire devant être communiquée par email ou tout autre moyen à chaque collaborateur.

Article 6 | Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail sur une période de 12 mois, est fixé à 120 heures.

Les heures supplémentaires sont :

- au cours d'une semaine, les heures au-delà de 46 heures, rémunérées le mois de leur réalisation,
- en fin de période de référence, les heures au-delà de 1 607 heures, quelle que soit la date d'arrivée ou de départ de l'entreprise si celle-ci a lieu en cours de période de référence.

Les heures supplémentaires comme définies ci-dessus seront rémunérées au salarié conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables aux heures supplémentaires soit le mois considéré soit en fin de période de référence.

Pour rappel, les heures supplémentaires ne peuvent être réalisées qu'à la demande de la direction au regard des nécessités de service.

Toutes les heures ayant la qualité d'heures supplémentaires rémunérées sont imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé au présent avenant et donnent lieu à compensation conformément à ses dispositions. Les heures au-delà du contingent ouvrent droit en sus à contrepartie obligatoire en repos.

La contrepartie obligatoire en repos constituée en année N pourra être prise sur toute la période de référence suivante.

Article 7 | Rémunération

Un salaire mensuel lissé correspondant au douzième du salaire de base annuel du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période de 12 mois, indépendamment de la durée du travail accomplie au cours d'un mois donné.

La rémunération lissée sert de base de calcul de l'indemnisation du salarié notamment en cas d'absence du salarié.

Les éventuels éléments de rémunération pouvant s'y ajouter (prime conventionnelle de fin d'année par exemple) restent versés selon leur propre périodicité.

Article 8 | Compteur individuel de suivi

Compte tenu de la variation des horaires dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, un compteur individuel de suivi est ouvert par l'entreprise au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies au cours de la période de référence.

Ce compteur individuel doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectuées ;
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération outre les éventuelles heures supplémentaires rémunérées au cours du mois en application des dispositions conventionnelles ;
- l'écart cumulé depuis le début de la période de référence.

L'état du compteur individuel de suivi doit être obligatoirement mis à la disposition des salariés et mis à jour tous les mois. Lorsque l'entreprise constate, au regard des heures effectivement

réalisées par le salarié, qu'un déficit ou un excédent risque d'avoir lieu en fin de période de référence, celle-ci adapte le planning individuel du collaborateur en respectant les délais de prévenance fixés conventionnellement.

Article 9 | *Traitement des absences*

Les absences sont décomptées comme suit :

- les absences rémunérées de toute nature sont payées compte tenu du salaire de base mensuel lissé,
- les absences non rémunérées ou non indemnisées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constaté et calculée sur la base du salaire mensuel moyen lissé.

Les absences du salarié au cours de la période de référence, quelle qu'en soit la cause, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires, et ce notamment pour l'arrêt maladie et les congés payés, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.

Article 10 | *Bilan en fin de période de référence*

En fin de période de référence, deux situations peuvent se présenter :

- la durée du travail du collaborateur a été de 1 607 heures sur la période de référence de 12 mois (soit 35 heures hebdomadaires en moyenne) : le collaborateur a perçu la rémunération due pour les heures travaillées.
- la durée annuelle du travail est supérieure à 1 607 heures sur la période de référence de 12 mois : Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont en fin de période, pour les heures qui n'ont pas d'ores et déjà été rémunérées comme des heures supplémentaires sur le mois considéré comme explicité ci-dessus :
 - soient rémunérées ;
 - soient récupérées,

dans le respect de la réglementation légale et conventionnelle applicable aux heures supplémentaires.

Article 11 | *Entrée ou départ du salarié en cours de période de référence*

L'arrivée (l'embauche en cours de période de référence) ou le départ (la rupture du contrat de travail en cours de période de référence) du salarié entraîne la proratisation de la durée annuelle du travail de ce dernier :

- si le travail effectif du salarié est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, une régularisation interviendra avec les sommes dues dans le cadre du solde de tout compte (sauf en cas de licenciement pour motif économique) ;
- si le travail effectif du salarié est supérieur à 35 heures hebdomadaires en moyenne telles que rémunérées dans le cadre du lissage de sa rémunération, les heures au-delà feront l'objet d'une régularisation au moment de l'établissement de son solde de tout compte.

Article 12 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour suivant la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 13 | Dépôt et extension

Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Article 14 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 16 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : **1513** | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

Avenant n° 44 du 10 janvier 2024
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2450323M

IDCC : 1513

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

BRF ;

ABF ;

SNBI ;

MEMN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux, représentant des entreprises et des salariés, se sont réunis en CPPNI le 10 janvier 2024, afin de négocier sur les salaires minima conventionnels de la branche IDCC 1513.

Le présent accord substitue et remplace l'accord précédent, signé sur le même sujet, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2024

Les salaires minima conventionnels garantis pour un horaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Niveau	Échelon	Minima CCN 1 ^{er} janvier 2024 2,03 %
1	1	1 782,34 €
	2	1 790,66 €
	3	1 841,93 €
2	1	1 891,41 €
	2	1 941,32 €
	3	1 991,16 €
3	1	2 057,87 €
	2	2 106,89 €
	3	2 158,26 €
4	1	2 292,20 €
	2	2 359,12 €
5	1	2 526,34 €
	2	2 593,31 €
	3	2 660,27 €
6	1	2 827,39 €
	2	2 961,26 €
	3	3 162,78 €
7	1	3 396,06 €
	2	3 630,22 €
	3	3 864,36 €
8	1	4 165,41 €
	2	4 466,49 €
	3	5 018,51 €

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989 (métropole et DOM).

Il constitue la quarante-quatrième actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Il est confirmé que les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche un accès uniforme à la grille des rémunérations relevant de l'accord de salaires ainsi complété.

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective, conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14, D. 1151-1 du code du travail portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Article 4 | Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Concernant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, qui s'avèrent sans objet au regard du champ de l'accord (art. 2).

En effet, les salaires minima doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 | Durée d'application

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être substitué par un accord ultérieur selon les modalités fixées.

Article 6 | Force normative

Les salaires minima conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes aux salariés concernés.

Article 7 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt (dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 | Modalité d'application dans le temps

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale et non adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 10 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 102 du 15 février 2024

à l'avenant n° 92 du 2 juin 2022

relatif à l'actualisation de la grille de classification des postes de travail
et des qualifications professionnelles

NOR : ASET2450301M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'avenant n° 92 du 2 juin 2022 relatif à l'actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles a notamment eu pour objectif de permettre une meilleure valorisation des qualifications des salariés. Cette nouvelle grille de classification répond également à la volonté des signataires de proposer aux entreprises un cadre de référence destiné à améliorer l'attractivité de la branche en termes d'emploi.

Dans cette logique, l'article 3.1 deuxième alinéa de cet accord prévoit l'obligation d'affiliation des salariés classés au niveau « AM2 » au régime de prévoyance des cadres, matérialisée par le paiement d'une cotisation à la charge exclusive de l'employeur calculée au taux de 1,50 % sur la tranche 1 de la rémunération.

Le présent accord a pour objet de suspendre temporairement l'application de cette disposition au cas particulier des salariés classés en AM2, afin de laisser le temps aux partenaires sociaux de saisir la commission paritaire rattachée à l'APEC d'une demande d'agrément.

Article 1^{er}

L'alinéa 2 de l'article 3.1 de l'avenant n° 92 énonçant : « Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois allant de AM2 à C4 » voit son application suspendue concernant les salariés classés au niveau AM2 de la grille des classifications.

En effet, l'ANI relatif aux retraites complémentaires du 30 octobre 2015, qui a procédé à la fusion des régimes Agirc et Arrco, a confié à compter du 1^{er} janvier 2019, à une commission paritaire rattachée à l'APEC, l'ensemble des missions relevant antérieurement de la commission Agirc, comme prévu par l'article 4 *ter* de la CCN du 14 mars 1947 relative à l'Agirc.

Cette commission a notamment pour mission la détermination du niveau des classifications et des emplois à partir desquels il y a lieu à application des articles 4 et 4 *bis* de la CCNI du 14 mars 1947 de l'Agirc, repris dans les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, afin d'identifier les bénéficiaires du régime de prévoyance des cadres et assimilés.

Un agrément délivré par la commission paritaire rattachée à l'APEC est nécessaire avant de pouvoir pleinement appliquer cette disposition aux salariés classés au niveau AM2.

L'article 3.1 alinéa 2 de l'avenant n° 92 en ce qu'il concerne les salariés classés au niveau AM2 pourra entrer en vigueur le premier jour du 3^e mois suivant la délivrance dudit agrément par la commission paritaire APEC.

Cet agrément, une fois obtenu, sera consultable sur le site de la branche de l'immobilier <https://branchedelimmobilier.fr/>.

Article 2

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 3

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais. Cet avenant entrera en vigueur au jour de sa signature.

Fait à Paris, le 15 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 18 décembre 2023

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2024
(Drôme-Ardèche)

NOR : ASET2450316M

IDCC : 1596, 1597

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

FBTP Drôme-Ardèche ;
CAPEB Drôme ;
CAPEB Ardèche ;
SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UI CFTD ;
UID CGT ;
UID CGT-FO ;
UR UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et d'autre part les ouvriers du

bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

Article 2

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 des conventions collectives nationales précitées le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

- l'indemnité de repas est portée à : 11,50 €
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

(Voir page suivante.)

Indemnités de frais de transport						Indemnités de trajet						
Zone 1a 0 à 5 km	Zone 1b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km	Zone 1a 0 à 5 km	Zone 1b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km	
1,85 €	3,14 €	5,96 €	9,59 €	13,46 €	17,17 €	0,79 €	1,42 €	2,89 €	4,19 €	5,70 €	6,99 €	

(Voir page suivante.)

Article 3

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

Article 4

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, il sera transmis pour information à la DDETS de la Drôme et à la DDETSPP de l'Ardèche et remis aux secrétariats greffes des conseils des prud'hommes de Valence et Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et Aubenas pour l'Ardèche.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2023 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Valence, le 18 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 14 février 2024

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} avril 2024
(Ain)

NOR : ASET2450330M

IDCC : 1596, 1597

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

FBTP Ain ;

CAPEB Ain ;

FARABTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFIC UNSA ;

CFDT Ain ;

FO Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de dix salariés) et d'autre part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires

taires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} avril 2024 pour le département de l'Ain.

Article 1^{er}

Les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} avril 2024 pour le département de l'Ain.

Article 2

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone – de 0 à 10 km – est divisée en deux dans le département de l'Ain :

- zone I a : de 0 à 4 km ;
- zone I b : de 4 à 10 km.

Article 3

Pour le département de l'Ain, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} avril 2024.

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1a	0,54 €	0,85 €	11,71 €
1b	1,27 €	2,96 €	
2	2,52 €	6,23 €	
3	3,82 €	10,42 €	
4	5,06 €	14,62 €	
5	6,51 €	18,80 €	

Article 4

De convention expresse entre les parties, et compte-tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain – dont la liste figure en annexe au présent accord – classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

Article 5

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

Article 6

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2025.

Article 7

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément à la réglementation en vigueur et fera l'objet des mesures de publicités réglementaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 14 février 2024

(Suivent les signatures.)

Annexe

Liste des communes de l'Ain classées en zone de montagne

130 communes

(Arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976.)

Abergement-de-Varey

Ambléon

Anglefort

Apremont

Aranc

Arandas

Arbent

Argis

Armix

Bellegarde-sur-Valserine

Billiat

Belleydoux

Bellignat

Belmont-Luthézieu

Bénonces

Bolozon

Boyeux-Saint-Jérôme

Brénaz

Brénod

Brion

Burbanche (La)

Ceignes

Cerdon

Chaley

Challes-la-Montagne

Champagne-en-Valromey

Champdor

Champfromier

Chanay

Charix

Châtillon-en-Michaille

Chavornay
Cheignieu-la-Balme
Confort
Chevillard
Chézery-Forens
Cleyzieu
Collonges
Conand
Condamine-la-Doye
Contrevoz
Conzieu
Corbonod
Corcelles
Corlier
Cormaranche-en-Bugey
Crozet
Divonne-les-Bains (section Divonne)
Dortan
Échallon
Échenevex
Évosges
Farges
Géovreisset
Géovreissiat
Gex
Giron
Grand-Abergement (Le)
Groissiat
Hauteville-Lompnes
Hostiaz
Hotonnes
Injoux-Génissiat
Innimond
Izenave
Izernore
Izieu
Labalme
Lalleyriat
Lancrans

Lantenay
Léaz
Lélex
Leyssard
L'Hôpital
Lochieu
Lompnas
Lompnieu
Maillat
Marchamp
Martignat
Matafelon-Granges
Mérignat
Mijoux
Montanges
Montréal
Nantua
Neyrolles (Les)
Nivollet-Montgriffon
Nurieux-Volognat
Oncieu
Ordonnaz
Outriaz
Oyonnax
Péron
Petit-Abergement (Le)
Peyriat
Plagnes
Poizat (Le)
Port
Prémeyzel
Prémillieu
Rossillon
Ruffieu
Saint-Alban
Saint-Bois
Saint-Germain-de-Joux
Saint-Germain-les-Paroisses
Saint-Jean-de-Gonville

Saint-Martin-du-Frene
Saint-Rambert-en-Bugey
Samognat
Seillonnaz
Sergy
Serrières-sur-Ain
Songieu
Sonthonnax-la-Montagne
Souclin
Surjoux
Sutrieu
Tenay
Thézillieu
Thoiry
Torcieu
Vesancy
Vieu
Vieu-d'Izenave
Villes
Virieu-le-Grand
Virieu-le-Petit

Accord du 5 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2450319M
IDCC : 1702

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

F RTP Hauts-de-France,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR FO ;

UR CFTC,

d’autre part,

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

Article 1^{er}

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

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics des Hauts-de-France pour 2024 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
I	1	100	22 578 €
	2	110	22 870 €
II	1	125	23 529 €
	2	140	26 377 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
III	1	150	28 182 €
	2	165	30 798 €
IV		180	33 596 €

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 5 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 5 décembre 2023

relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2024
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2450321M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR FO ;

UR CFTC ;

UR CFE-CGC BTP,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

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

entreprises des travaux publics de la région Hauts-de-France, dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016, sont fixés pour 2024 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,91 €	2,71 €	14,00 €
Zone 2	(10/20 km)	3,61 €	6,33 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,40 €	9,34 €	
Zone 4	(30/40 km)	7,18 €	13,05 €	
Zone 5	(40/50 km)	9,00 €	16,81 €	

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 5 décembre 2023

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074 | Convention collective nationale

IDCC : 2002 | **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

Accord du 19 février 2024

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450331M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

THCB CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Ils reconnaissent la valeur, tant au niveau économique que social, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en considération dans toutes les négociations de branche et d'entreprise.

La branche entend apporter aux entreprises et leurs salariés femmes et hommes un cadre permettant d'aboutir au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance, et tout au long du parcours professionnel, le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent (à temps plein ou à temps partiel).

Une telle démarche requiert notamment :

- une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- l'implication des directions générales, des différents niveaux hiérarchiques, des salarié(e)s et de leurs représentants et représentantes.

Parmi les principaux axes d'action, les partenaires sociaux considèrent qu'il est important de :

- sensibiliser et déconstruire sur les stéréotypes et préjugés ;
- développer des pratiques managériales bienveillantes au bénéfice des femmes et des hommes ;
- de veiller à ce que l'exercice d'un travail à temps partiel n'induisse pas de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (IDCC 2002) et à leurs salariés.

Article 2 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Au regard de l'objet 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 de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3 | Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi), les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

Article 4 | Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension socio-culturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de sensibilisation associées à une communication adaptée seront engagées pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 5 | Recrutement

Article 5.1 | Promotion de l'image. Lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent soutenir les entreprises dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable et s'engagent pour ce faire dans la lutte contre les stéréotypes.

Il est important que les personnes chargées du recrutement dans les entreprises soient formées sur ces sujets.

Agir auprès des jeunes dès le collège étant essentiel pour la branche, toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires est encouragée (salons, visites de sites, conférences, etc.). Ces actions de communication pourraient prendre la forme d'affiches, de plaquettes ou tout autre document ou kit que l'entreprise pourrait être amenée à réaliser.

Les entreprises s'assureront donc de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés.

Article 5.2 | Offres d'emploi

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Ainsi l'employeur ne peut pas indiquer qu'il désire recruter exclusivement un homme ou une femme.

Une attention particulière doit donc être portée sur les descriptifs de poste. En effet, outre l'intitulé du poste, il convient également de rédiger le texte de l'offre sans que son contenu soit orienté sur le sexe du candidat recherché.

Par ailleurs, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou du titulaire de l'emploi concerné.

Enfin, il sera demandé aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement.

Article 5.3 | Processus de recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes mais aussi en fonction des résultats de l'index égalité professionnelle de l'entreprise, lorsqu'il existe.

Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, etc.) ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateur(ice)s du service public de l'emploi.

Les partenaires sociaux recommandent fortement aux recruteur(se)s, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par le défenseur des droits dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Article 5.4 | Traitement des candidatures

Toutes les candidatures, pour des compétences et/ou des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Le sexe du (de la) candidat(e) et/ou sa situation de famille ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit externe ou relève d'une mutation interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation de famille d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne constituent en aucun cas un critère permettant de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son positionnement dans la grille de classification.

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai.

Article 6.1 | Principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

En conséquence, tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être justifié par des critères objectifs et pertinents.

Article 6.2 | Index de l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 50 salariés

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 instaure l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Chaque année avant le 1^{er} mars ces entreprises publient sur leur site internet la note globale et les résultats obtenus pour chaque indicateur de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Ceux-ci sont également communiqués au comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail. À défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que l'ensemble des indicateurs est rendu public sur le site internet du ministère du travail, dans des conditions fixées par décret.

Les entreprises doivent atteindre un nombre minimal de 75 points sur 100 à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. À défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, sous peine d'une sanction financière.

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que dans ce cas l'employeur devra publier par une communication externe et au sein de l'entreprise les mesures de correction, selon des modalités définies par décret.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points, l'employeur devra fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'index qui n'ont pas eu la note maximale.

Article 6.3 | Congé de maternité, d'adoption et parental d'éducation, de paternité

Les femmes en état de grossesse pourront, pour éviter les bousculades, quitter le travail cinq minutes avant l'heure prévue pour l'ensemble du personnel. Ce temps est payé comme temps de travail.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui notamment reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé d'adoption.

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée partie en congé maternité, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le congé parental d'éducation permet à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans en cas d'adoption).

À l'issue du congé parental, la réintégration du salarié se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire, de préférence dans le même bassin d'emploi, assorti d'une rémunération au moins équivalente, avec, le cas échéant, la garantie de rattrapage salarial prévue par le code du travail.

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié décide de prendre un congé avec arrêt total de travail.

Un questionnaire sera adressé aux entreprises pour connaître la proportion des salariés qui peuvent prétendre au congé paternité et qui l'ont pris.

Des actions d'information du droit au congé paternité seront développées dans les entreprises.

Article 6.4 | *Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle*

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ;
- soit d'agissements sexistes, définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La branche demande aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de suspicions de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Tout salarié auteur de faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il y a lieu de rappeler, que dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En outre, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel, moral, et aux agissements sexistes.

La branche incite les entreprises à :

■ Mener des actions de prévention, en lien avec le référent du CSE, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes, de formation et de sensibilisation.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés le lien devra également être fait avec le référent nommé par le chef d'entreprise. Il est rappelé que ces référents bénéficient d'une formation sur le sujet :

■ Veiller à ce que l'environnement de travail soit dépourvu de tout agissement ou propos sexiste (ex. : suppression d'image portant atteinte à l'intégrité des personnes, condamnation de tout propos ou « blague sexiste »...) et ce, dans l'ensemble des lieux de travail (ex. : sanitaires, vestiaires...).

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les salarié(e)s confronté(e)s à une situation de violence conjugale ou intra-familiale peuvent contacter les numéros d'urgence existants ainsi que les associations d'aide aux victimes. Ces numéros d'urgence sont affichés dans l'entreprise dans des lieux accessibles à tous les salarié(e)s. Les entreprises, ainsi que les membres du CSE sont invités à faciliter les démarches des salariés quand ceux-ci en font la demande.

Conformément à la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, les partenaires sociaux rappellent que le versement du salaire par chèque barré ou par virement devra se faire sur un compte bancaire dont le (la) salarié(e) est le titulaire ou le co-titulaire.

En outre, le (la) salarié(e) ne pourra pas désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Article 6.5 | Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnelles des salarié(e)s que de leur vie familiale.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle, les entreprises doivent tenir compte des éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le (la) salarié(e) d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf dérogations ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent que le droit à la déconnexion correspond au droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, internet, e-mail, etc.) pendant les temps de repos et de congé ;

- développer une culture managériale favorable aux aménagements d’horaires individuels si le poste le permet et notamment l’accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent. De plus, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d’un droit préférentiel à l’obtention d’un emploi similaire et vacant correspondant à leurs compétences.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à faciliter les conditions de prise de congé, pour les femmes et les hommes, en cas de maladie des enfants en prenant en compte la bonne continuité des services.

Les entreprises veilleront à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l’organisation des déplacements professionnels. Une attention particulière sera portée aux difficultés éventuelles pour les frais de garde, notamment pour les familles monoparentales.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale seront étudiées selon des modalités définies en entreprise.

Article 7 | Formation professionnelle et évolution de carrière

Article 7.1 | Conditions d’accès à la formation

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l’égalité d’accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l’évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement les dispositifs prévus par la loi et la convention collective, et qu’il ne soit pas exercé de discrimination.

Article 7.2 | Mixité dans l’accès à la formation

La formation est un des facteurs permettant d’assurer un égal développement de compétences et de carrière pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre et le respect des besoins de formation de chaque entreprise, les femmes et les hommes, qu’ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent donc bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi.

Dans ce cadre, les salarié(e)s à temps partiel dont la formation effectuée à l’initiative de l’employeur dépasse le temps de travail bénéficieront pour ces heures d’une rémunération non majorée.

Ainsi, en fonction de la stratégie de formation des entreprises, la part des salarié(e)s formé(e)s reflète dans la mesure du possible, la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce soit :

- en nombre de stages suivis ;
- selon la nature des stages, que ces derniers portent sur le développement professionnel et l’acquisition de nouvelles compétences et/ou qualifications ou sur l’adaptation aux évolutions de l’entreprise ;
- les thèmes et les niveaux de formation ;
- la durée des stages.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

Article 7.3 | Mesures visant à faciliter l'accès à la formation

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes et des hommes, en leur permettant de mieux concilier le départ en formation et leurs responsabilités familiales, les entreprises :

- développeront les offres de formations à distance ;
- favoriseront l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail, et/ou au niveau local ou régional, afin de réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation ;
- étudieront les possibilités de recours à des formations de durées adaptées afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés.

La date du stage de formation sera communiquée aux salariés concernés le plus tôt possible afin de leur permettre de s'organiser, notamment dans le cadre de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

Les partenaires sociaux rappellent qu'un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue, notamment :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation total ;
- d'une période d'activité à temps partiel au retour d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- de l'exercice d'un mandat syndical.

Article 7.4 | Conditions d'accès à la promotion professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les promotions reposent sur des critères objectifs, notamment les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à un(e) salarié(e) ne pourra se prendre sur la base du sexe ou de la situation familiale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires et disposant de compétences, connaissances et aptitudes professionnelles similaires doivent donc disposer des mêmes possibilités d'évolution, et ce quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui auraient été accordés à l'ensemble de leurs salarié(e)s, notamment dans le but d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fassent pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce soit en termes de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

Article 7.5 | Évolution professionnelle

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salarié(e)s à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux rappellent aux employeurs de la branche de :

- promouvoir la formation ;
- former l'encadrement et les professionnel(le)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou les dirigeant(e)s bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;

- veiller à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

Article 8 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 9 | *Dénonciation et révisions*

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

Article 10 | *Dépôt légal et extension*

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 19 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074 | Convention collective nationale

IDCC : 2002 | **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

Avenant du 19 février 2024
relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2450332M
IDCC : 2002

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

**GEIST ;
FFPB,**

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC ;
THCB CGT,**

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1^{er} janvier 2024 :

1. Ouvriers

Filière location de linge/blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 766,92
2-1	1 782,50
2-2	1 798,30
2-3	1 823,02
3-1	1 828,63

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
3-2	1 853,88
4-1	1 906,72

Filière pressings, laveries

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1 766,92
A2	1 771,64
A3	1 782,08
B1	1 798,99
B2	1 808,19
B3	1 824,07
C1	1 839,98

2. ETAM

Filière location de linge/blanchisseurs

■ Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 766,92
2-1	1 782,50
3-1	1 828,63
4-1	1 906,72

■ Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
5-1	1 939,90
5-2	2 043,32
6-1	2 164,98

Filière pressings, laveries

■ Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 766,92
2-1	1 782,50
3-1	1 828,63
4-1	1 906,72

■ Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
C2	1 844,63
C3	1 869,49
D1	2 108,68
D2	2 135,76

3. Cadres

Filière location de linge/blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
7-1	2 553,15
8-1	3 373,93
9-1	3 748,11

Article 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de

l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Clause de revoyure

En cas d'augmentation du Smic en cours d'année, les parties signataires s'accordent pour ouvrir une nouvelle négociation sur les minima conventionnels.

Article 5

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 19 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 90 du 5 mars 2024

relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2024
(article 10.2 de la convention collective)

NOR : ASET2450313M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre d'un contexte économique d'inflation se maintenant à un niveau relativement élevée, le Smic a été augmenté au 1^{er} janvier 2024. Pour tenir compte des effets sur le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux se sont accordés de nouveau (faisant suite aux avenants n° 84, n° 85, n° 87 et n° 88), lors de la CPPNI du 26 janvier 2024, sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels au 1^{er} avril 2024.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir de nouveau dès juin 2024 afin d'étudier les possibilités d'évolution au regard de la situation économique.

Article 1^{er} | Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. Temps complet »

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1^{er} avril 2024, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales à minima en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

Groupe	Salaire mensuel (151,67 heures/mois)	Taux horaires
Groupe 1	1 812	11,95
Groupe 2	1 829	12,06
Groupe 3	1 901	12,53
Groupe 4	2 057	13,56
Groupe 5	2 290	15,10
Groupe 6 ^[1]	2 919	19,24
Groupe 7 ^[1]	3 452	22,76

[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes^[1] :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 37 083 euros ;
- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.»

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 2

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, 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 fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 5 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 55 du 22 février 2024
relatif à la valeur du point et aux minima mensuels

NOR : ASET2450315M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au titre de l'article 14 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 15,47 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

(Voir page suivante.)

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2023 point à 15,44 €	1 ^{er} mars 2024 point à 15,47 €
Employés	E	120	1 853	1 857
Techniciens	T1	132	2 039	2 043
	T2	146	2 255	2 259
	T3	195	3 011	3 017
Cadres	C1	220	3 397	3 404
	C2	270	4 169	4 177
	C3	340	5 250	5 260
	C4	380	5 868	5 879

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2024.

Il 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 22 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 5 décembre 2023
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2450322M

IDCC : 2614

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

F RTP Hauts-de-France,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR FO ;

UR CFTC ;

UR CFE-CGC BTP,

d’autre part,

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

Article 1^{er}

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

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l’année des positions de la classification des ETAM des travaux publics des Hauts-de-France pour 2024 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
A	22 499 €
B	23 610 €
C	25 512 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024 Base 35 heures
D	28 164 €
E	31 174 €
F	35 015 €
G	38 253 €
H	40 033 €

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

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2024 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2024
F	40 268 €
G	43 991 €
H	46 038 €

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 5 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 3 du 14 novembre 2023
relatif au régime obligatoire de retraite complémentaire et de prévoyance

NOR : ASET2450317M

IDCC : 2614

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

FNTP ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSCBA CGT ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En raison de l'entrée en vigueur du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ayant modifié la définition des catégories « objectives » de salariés pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux des travaux publics ont souhaité mettre en conformité la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006, concernant les Etam pouvant être assimilés aux cadres pour le bénéfice des garanties précitées.

En effet, le décret susmentionné adapte et actualise les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés, mentionnées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale, afin de tenir compte de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui se substitue aux stipulations de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Dans ce contexte, et pour des raisons de stabilité de la norme et de sécurité juridique, le présent avenant maintient le périmètre actuel des catégories « objectives » de salariés pour le

bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, dès lors que celui-ci sera agréé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Il toilette, en outre, les dispositions relatives à l'affiliation au régime de retraite complémentaire obligatoire, en raison de la fusion des régimes Agirc et Arrco opérée au 1^{er} janvier 2019.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent attirer l'attention des entreprises de Travaux Publics sur la nécessité de mise en conformité de leurs actes juridiques instituant leurs régimes de protection sociale complémentaire avant le 1^{er} janvier 2025. L'entrée en vigueur différée du présent accord a pour objet de leur laisser un délai suffisant pour y apporter les adaptations nécessaires.

Article 1^{er} | Modification de l'article 6.1 « Régime obligatoire de retraite complémentaire »

Les deux alinéas de l'article 6.1 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 sont remplacés par la phrase suivante :

« Les ETAM sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle instituée à cet effet. »

Article 2 | Modification de l'article 6.2 « Régime obligatoire de prévoyance »

L'article 6.2 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006 est remplacé par l'article 6.2 ainsi rédigé :

« Article 6.2 | Prévoyance »

Les ETAM bénéficient de garanties conventionnelles de prévoyance dans les conditions suivantes :

- les ETAM visés par l'accord national du 13 décembre 1990 bénéficient des garanties de prévoyance des ETAM dans les conditions prévues par cet accord ;
- les techniciens et agents de maîtrise assimilés cadres relevant de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres^[1] bénéficient des prestations de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015. Sont assimilés cadres, au sens du présent alinéa, les techniciens et agents de maîtrise de niveau H au sens de la présente convention collective ;
- les techniciens et agents de maîtrise relevant au moins du niveau E et jusqu'au niveau G inclus peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des prestations de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015, en application de l'article R. 242-1-1, 1^o, 2^e alinéa du code de la sécurité sociale^[2] et dans le cadre de l'agrément donné par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 précité. L'entreprise a la faculté d'intégrer ou non les salariés ainsi définis à la catégorie des cadres pour le bénéfice des prestations de base définies à l'article 5.2 (annexe VII) de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015.

Pour les techniciens et agents de maîtrise visés aux deux alinéas précédents, les prestations précitées sont mises en œuvre par l'organisme qui a été chargé, par l'entreprise, de la couverture des prestations de base des salariés cadres.

[1] Antérieurement, ces salariés relevaient de l'article 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947.

[2] Antérieurement, ces salariés pouvaient relever de l'article 36 (annexe I) de la CCN du 14 mars 1947. »

Article 3 | *Adaptation aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de leur caractère nécessairement général, les dispositions contenues dans le présent avenant s'appliquent dans un souci d'effectivité à l'ensemble des entreprises de travaux publics, sans nécessiter d'adaptations pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Suivi de l'avenant*

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan à l'issue d'une période de 5 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires.

Article 5 | *Clause de sauvegarde*

Les termes du présent avenant ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent avenant sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi, et les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties signataires se réuniront à l'initiative de l'une d'entre elles pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant afin d'adapter le présent avenant à ces nouvelles dispositions.

Article 6 | *Dépôt et extension*

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

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

Article 7 | *Durée. Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'agrément de la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 8 | *Adhésion. Révision. Dénonciation*

8.1. Adhésion

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent avenant.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent avenant et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

8.2. Révision

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions du présent avenant ne peut être effectué que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des travaux publics habilitées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Celles-ci examinent tous les cinq ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations, compte tenu des évolutions constatées. Les organisations précitées se réunissent selon la périodicité prévue par la législation pour engager les négociations à leur niveau.

Les demandes de révision du présent avenant doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

8.3. Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de trois mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires, la disposition dénoncée ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Fait à Paris, le 14 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 15 février 2024
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450300M

IDCC : 3168

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

FNP ;

FFPMI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

UNSA CS ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée de travail légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Article 1^{er} | Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 15 février 2024 sont les suivants :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1 767
	155	1 803
	165	1 823
	175	1 845
	185	1 865
	195	1 944
	205	2 022
	210	2 125
Maîtrise	220	2 228
	230	2 326
	250	2 521
	270	2 636
	275	2 752
Cadre	320	3 035
	350	3 363
	370	3 605
	410	4 021
	450	4 393

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du coefficient 150 de la grille visée dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1^{er} mars 2024.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

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

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Fait à Saumur, le 15 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 1^{er} février 2024

relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2450312M

IDCC : 3222

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

UFME ;

UICB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

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

Article 2 | Salaires minima conventionnels mensuels

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

Emplois	Coef.	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 767 €
N2 E1	115	1 769 €
N2 E2	120	1 772 €
N2 E3	125	1 778 €
N3 E1	135	1 785 €
N3E2	140	1 794 €
N3 E3	150	1 808 €
N4 E1	160	1 821 €
N4 E2	170	1 845 €
N4 E3	180	1 871 €
N5 E unique	190	2 050 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 785 €
N5 E2	190	1 860 €
N5 E3	210	2 027 €
N6 E1	230	2 213 €
N6 E2	265	2 525 €
N6 E3	300	2 857 €
N7 E unique	310	2 948 €
Cadres		
N7 E1	305	2 775 €
N7 E2	310	2 931 €
N8 E1	345	3 254 €
N8 E2	375	3 487 €
N8 E3	420	3 952 €
N8 E4	480	4 544 €

Article 3 | Prime d'ancienneté

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

Article 4 | Égalité salariale hommes-femmes

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

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

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

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

Article 6 | Date d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} mars 2024.

Article 7 | Clause de réexamen

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

Article 8 | Dépôt et extension

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

Article 9 | Clause de sauvegarde

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

Article 10 | Clause de dénonciation

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

Article 11 | Adhésion

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

Fait à Courbevoie, le 1^{er} février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

Base 151,67 heures.

Applicable à compter du 1^{er} mars 2024.

A. Grille « ouvriers » et « employés »

(En euros.)

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

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

(En euros.)

Emplois	Coefficient hiérarchique	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Avenant du 1^{er} mars 2024
relatif aux salaires minima mensuels

NOR : ASET2450320M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales applicables dans les entreprises
au 1^{er} mars 2024

À partir du 1^{er} mars 2024, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

(Voir page suivante.)

I. Salaires minima des ouvriers au 1^{er} mars 2024

(En euros.)

Ouvriers			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
I	1	35	1 772,92
	2	38	1 782,94
II	1	42	1 792,98
	2	47	1 803,96
	3	53	1 827,43
III	1	59	1 850,88
	2	66	1 878,24
	3	75	1 892,57

II. Salaires minima des employés au 3 janvier 2024

(En euros.)

Employés			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
I	1	35	1 772,92
	2	38	1 782,94
II	1	42	1 792,98
	2	47	1 803,96
	3	53	1 827,43
III	1	59	1 850,88
	2	66	1 878,24
	3	75	1 892,57

III. Salaires minima des techniciens au 1^{er} mars 2024

(En euros.)

Techniciens			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
IV	1	66	1 886,15
	2	75	1 909,25

IV. Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} mars 2024

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
V	1	89	1 957,93
	2	115	2 053,10
VI	1	164	2 238,77
	2	220	2 433,90

V. Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1^{er} mars 2024

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveau	Échelon	Salaires
VII	1	2 250,51
	2	2 456,23
	3	3 602,14
	4	5 012,61

Article 2 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulation spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 2 du 29 février 2024

à l'accord du 4 mai 2022
relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail

NOR : ASET2450290M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule | Objet de l'avenant

Dans le cadre du déploiement de l'opérationnalité du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et afin de permettre l'effectivité de la collecte de la contribution santé au travail à la charge des particuliers employeurs à compter du 1^{er} janvier 2025, certaines dispositions de l'accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 4 mai 2022, étendu par l'arrêté du 18 juillet 2022, puis modifié par l'avenant n° 1 du 24 mars 2023, étendu par l'arrêté du 22 mai 2023, doivent être adaptées.

Le présent avenant a donc pour objet de modifier les caractéristiques de cette contribution afin que les organismes de recouvrement mentionnés au second alinéa de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale puissent assurer l'opérationnalité de la collecte.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit le mode d'exercice de l'emploi, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédié.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 2 | Modifications apportées à l'accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 4 mai 2022

Article 2.1 | Modifications apportées au préambule

Au cinquième alinéa du préambule, après les mots « (association paritaire nationale inter-branche » sont ajoutés les mots « – désormais association paritaire nationale d'information et d'innovation – ».

Article 2.2 | Modifications apportées à l'article 3.1

Au deuxième alinéa de l'article 3.1 :

- les mots « le 1^{er} janvier » sont supprimés et remplacés par « au premier semestre » ;
- au premier tiret, après les mots « la structuration du SPSTN et » sont ajoutés les mots « la préparation à » ;
- au second tiret, après les mots « la mise en place » sont ajoutés les mots « dès janvier 2025 ».

Article 2.3 | Modifications apportées à l'article 3.2

Au premier alinéa de l'article 3.2, la date « 2024 » est supprimée et remplacée par « 2025 ».

Au deuxième alinéa de l'article 3.2, les mots « et forfaitaire » sont supprimés.

Au quatrième alinéa de l'article 3.2, la deuxième phrase est remplacée par la suivante : « Elle s'applique au titre de chaque mois travaillé par le salarié, quel que soit le volume d'heures effectuées dans le mois. »

Article 2.4 | Modifications apportées à l'article 3.3

Au premier alinéa de l'article 3.3 :

- les mots « Le montant forfaitaire mensuel de » sont supprimés ;
- après les mots « La contribution santé au travail est » sont ajoutés les mots « assise sur les salaires bruts soumis à cotisations sociales. Elle est » ;
- les mots « fixé à 3,20 euros » sont supprimés et remplacés par « fixée à 2,7 % (deux virgule sept pour cent), dans la limite d'un plafonnement à hauteur de 5 € (cinq euros) par bulletin de paie ».

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à l'accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 4 mai 2022 qui figure dans l'annexe 1 « Prévention des risques et santé au travail » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Il entre en vigueur à compter du premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI visée à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 29 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRANSFORMATION LAITIÈRE

Accord du 11 janvier 2024
relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2450307M

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

FNIL ;

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au *Journal officiel* du 4 juillet 2017),

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'industrie laitière.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | *Augmentation des salaires minima mensuels*

Au 1^{er} février 2024, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} février 2024
Ouvriers/employés	1	1	1 776,00
		2	1 786,00
	2	1	1 796,00
		2	1 806,00
		3	1 816,00
	3	1	1 816,00
		2	1 826,00
		3	1 836,00
	4	1	1 836,00
		2	1 846,00
		3	1 857,00
	5	1	1 857,00
2		1 870,00	
3		1 883,00	
TAM	6	1	1 883,00
		2	1 973,00
		3	2 063,00
	7	1	2 063,00
		2	2 166,09
		3	2 269,09
8	1	2 269,09	
	2	2 384,45	
	3	2 546,16	
Cadres	9	1	2 546,16
		2	2 834,56
	10	–	3 462,86
	11	–	4 174,59
	12	–	4 777,14

Article 2 | *Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)*

À compter du 1^{er} janvier 2024, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au

31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2024
Ouvriers/employés	1	1	23 234,44
		2	23 362,98
	2	1	23 487,04
		2	23 585,47
		3	23 709,90
	3	1	23 709,90
		2	23 832,87
		3	23 949,61
	4	1	23 949,61
		2	24 172,46
		3	24 370,61
	5	1	24 370,61
		2	24 800,25
		3	25 241,59
TAM	6	1	25 241,59
		2	26 679,40
		3	27 818,40
	7	1	27 818,40
		2	28 986,39
		3	30 148,20
Cadres	9	1	30 148,20
		2	32 378,00
	10	1	34 636,50
		2	37 039,89
	11	–	47 100,44
		–	56 601,05
	12	–	66 517,72
		–	

Article 3 | *Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel*

Au 1^{er} janvier 2024, l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfait sur une base de 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2024
TAM	6	1	27 765,75
		2	29 347,34
		3	30 600,24
	7	1	30 600,24
		2	31 885,03
		3	33 163,02
	8	1	33 163,02
		2	35 615,80
		3	38 100,15
Cadres	9	1	38 100,15
		2	40 743,88
	10	–	51 810,48
	11	–	62 261,16
	12	–	73 169,49

Article 4 | *Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage*

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles [CCN n° 7004]) est revalorisé et porté à 119 € à partir du 1^{er} février 2024.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000) sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière (CCN n° 112) est revalorisé et porté à 119 € au 1^{er} février 2024.

Article 5 | *Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 112)*

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} février 2024. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 10 à l'annexe 1 *quater* de la CCN IL.

Article 6 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans le mois qui suit l'augmentation du salaire minimum de croissance (Smic), si celui-ci devient supérieur au salaire minimum mensuel prévu au niveau 1, échelon 1, de la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 8 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 11 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-13 du 30 mars 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7005 Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 97 du 17 janvier 2024.....	104
IDCC 7014 Établissements d'entraînement de chevaux de course au galop : avenant n° 6 du 16 février 2024	107
IDCC 7023 Entreprises agricoles de déshydratation : avenant n° 10 du 16 janvier 2024..	109
IDCC 7023 Entreprises agricoles de déshydratation : avenant n° 11 du 16 janvier 2024..	114
IDCC 7024-8526 Production agricole et CUMA. Arboriculture fruitière (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée) : avenant n° 1 du 26 janvier 2024.....	119
IDCC 8212 Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) : avenant n° 38 du 19 janvier 2024.....	121
IDCC 8822 Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire) : avenant n° 43 du 11 janvier 2024	125

Avenant n° 97 du 17 janvier 2024

NOR : AGRS2497041M

IDCC : 7005

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

Coopération agricole vignerons-coopérateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA FO et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFE-CGC Agro ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant 94 en date du 16 mai 2023.

Les parties signataires du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération.

Les parties signataires du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension ; à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la

même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux entreprises soumises à l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} février 2024 :

Salaires minima garantis au 1^{er} février 2024

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Embauche	Échelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE	Taux horaire	1 776,92	1 812,46	1 903,08	
		11,716	11,950	12,548	
II OEQ	1 Taux horaire	1 956,38	1 995,51	2 095,29	2 241,96
		12,899	13,157	13,815	14,782
	2 Taux horaire	2 095,25	2 137,16	2 244,02	2 401,10
		13,815	14,091	14,795	15,831
III OEHQ	1 Taux horaire	2 283,56	2 329,23	2 445,69	2 616,89
		15,056	15,357	16,125	17,254
	2 Taux horaire	2 423,77	2 472,25	2 595,86	2 777,57
		15,981	16,300	17,115	18,313
IV TAM	1 Taux horaire	2 564,00	2 615,28	2 746,04	2 938,26
		16,905	17,243	18,105	19,373
	2 Taux horaire	2 757,63	2 812,78	2 953,42	3 160,16
		18,182	18,545	19,473	20,836
V Cadres	TAC	2 937,90	2 996,65	3 146,48	3 366,73
	Taux horaire	19,370	19,758	20,746	22,198
	Direction	3 864,00	Augmentation de 1,2 % jusqu'à 3 864 euros + différentiel/salaire réel		

Article 2

Les montants du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 18.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. Article 18.4 : 45,59 €.
2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 130,17 € et 52,31 €.

Article 3

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les salaires minima garantis lors de la CPPNI prévue le 19 juin 2024.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 janvier 2024.

(Suivent les signatures)

Brochure n° 3615 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 6 du 16 février 2024

NOR : AGRS2497042M

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,**

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	11,80 €/heure	1 789,71 €/mois
Coefficient 220	11,95 €	1 812,46 €
Coefficient 230	11,99 €	1 818,52 €
Coefficient 300	12,15 €	1 842,79 €
Coefficient 350	12,25 €	1 857,96 €
Coefficient 400	12,34 €	1 871,61 €
Coefficient 450	12,44 €	1 886,77 €
Coefficient 500	12,63 €	1 915,59 €

Article 2

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} février 2024.

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	15,06 €/heure	2 284,15 €
GV 2, coef. 330	15,52 €	2 353,92 €
GV 3, coef. 340	16,06 €	2 435,82 €
PG 1, coef. 345	16,22 €	2 460,09 €
PG 2, coef. 355	16,68 €	2 529,85 €
PG 3, coef. 375	17,63 €	2 673,94 €
AE, coef. 400	18,82 €	2 854,43 €

Article 4

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} février 2024.

Article 5

Les dispositions du présent avenant se substituent aux salaires minimaux conventionnels figurant dans l'annexe III de la convention collective nationale des activités hippiques (IDCC 7026), les autres dispositions demeurant inchangées.

Article 6

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 16 février 2024.

(Suivent les signatures)

Convention collective nationale

IDCC : 7023 | **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**
(5 juin 2018)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

Avenant n° 10 du 16 janvier 2024

NOR : AGRS2497043M

IDCC : 7023

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP
section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération nationale des déshydrateurs FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective de travail du 5 juin 2018 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1^{er} février 2024.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 9 du 25 septembre 2023 seront abrogées au 1^{er} février 2024.

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 janvier 2024.

(Suivent les signatures)

Annexe

Barème des salaires au 1^{er} février 2024

(En euros.)

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures	Salaire mensuel Base 162,5 heures ⁽¹⁾
Conducteur engins agricoles	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	155	12,62	1 913,66	2 084,37
	3	165	13,15	1 993,98	2 171,86
Chef d'équipe plaine	1	175	13,94	2 114,83	2 303,49
Chef de plaine	1	190	15,14	2 296,10	2 500,93
	2	205	16,33	2 477,37	2 698,37
	3	220	17,53	2 658,65	2 895,81
Conducteur de camion	1	140	11,84	1 795,59	1 955,77
	2	150	12,34	1 872,26	2 039,28
	3	160	12,91	1 958,13	2 132,81
	4	165	13,15	1 993,98	2 171,86
Conducteur engins manutention	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	140	11,84	1 795,59	1 955,77
	3	150	12,34	1 872,26	2 039,28

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures	Salaire mensuel Base 162,5 heures ⁽¹⁾
Assistant de fabrication	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	145	12,10	1 835,46	1 999,20
	3	150	12,34	1 872,26	2 039,28
Pilote d'installation	1	155	12,62	1 913,66	2 084,37
	2	165	13,15	1 993,98	2 171,86
	3	175	13,94	2 114,83	2 303,49
Chef d'équipe fabrication	1	185	14,74	2 235,68	2 435,12
Responsable fabrication	1	210	16,73	2 537,80	2 764,19
Responsable d'usine	1	240	19,12	2 900,34	3 159,07
Agent d'entretien	1	145	12,10	1 835,46	1 999,20
	2	160	12,91	1 958,13	2 132,81
	3	180	14,34	2 175,26	2 369,30
Chef d'équipe entretien	1	195	15,54	2 356,53	2 566,74
Responsable atelier	1	205	16,33	2 477,37	2 698,37
	2	225	17,93	2 719,07	2 961,63
Agent de silo	1	145	12,10	1 835,46	1 999,20
	2	155	12,62	1 913,66	2 084,37
Chef d'équipe silo	1	170	13,55	2 054,41	2 237,67
Responsable stockage	1	210	16,73	2 537,80	2 764,19
Ouvrier de déshydratation	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
Secrétaire	1	155	12,62	1 913,66	2 084,37
	2	175	13,94	2 114,83	2 303,49
Secrétaire de direction	1	205	16,33	2 477,37	2 698,37

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures	Salaire mensuel Base 162,5 heures ^[1]
Assistante de direction	1	240	19,12	2 900,34	3 159,07
Agent administratif	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	145	12,10	1 835,46	1 999,20
	3	155	12,62	1 913,66	2 084,37
Comptable	1	175	13,94	2 114,83	2 303,49
	2	190	15,14	2 296,10	2 500,93
	3	205	16,33	2 477,37	2 698,37
Responsable comptabilité	1	215	17,13	2 598,22	2 830,00
	2	225	17,93	2 719,07	2 961,63
Chef comptable	1	240	19,12	2 900,34	3 159,07
Contrôleur de gestion	1	225	17,93	2 719,07	2 961,63
Responsable ressources humaines	1	225	17,93	2 719,07	2 961,63
	2	240	19,12	2 900,34	3 159,07
Aide laborantin	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	140	11,84	1 795,59	1 955,77
	3	150	12,34	1 872,26	2 039,28
Technico commercial	1	185	14,74	2 235,68	2 435,12
	2	200	15,94	2 416,95	2 632,56
	3	220	17,53	2 658,65	2 895,81
[1] Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.					

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.
Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,079678.

Convention collective nationale

IDCC : 7023 | **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION**
(5 juin 2018)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

Avenant n° 11 du 16 janvier 2024

NOR : AGRS2497044M

IDCC : 7023

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP
section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération nationale des déshydrateurs FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective de travail du 5 juin 2018 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1^{er} août 2024.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 10 du 16 janvier 2024 seront abrogées au 1^{er} août 2024.

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Grand Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 16 janvier 2024.

(Suivent les signatures)

Annexe

Barème des salaires au 1^{er} août 2024

(En euros.)					
Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures	Salaire mensuel Base 162,5 heures ^[1]
Conducteur engins agricoles	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	155	12,67	1 921,73	2 093,16
	3	165	13,20	2 001,96	2 180,55
Chef d'équipe plaine	1	175	14,00	2 123,29	2 312,70
Chef de plaine	1	190	15,20	2 305,29	2 510,94
	2	205	16,40	2 487,29	2 709,17
	3	220	17,60	2 669,28	2 907,40
Conducteur de camion	1	140	11,89	1 802,96	1 963,79
	2	150	12,39	1 879,09	2 046,72
	3	160	12,96	1 965,89	2 141,26
	4	165	13,20	2 001,96	2 180,55
Conducteur engins manutention	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	140	11,89	1 802,96	1 963,79
	3	150	12,39	1 879,09	2 046,72

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures	Salaire mensuel Base 162,5 heures ⁽¹⁾
Assistant de fabrication	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	145	12,15	1 842,55	2 006,92
	3	150	12,39	1 879,09	2 046,72
Pilote d'installation	1	155	12,67	1 921,73	2 093,16
	2	165	13,20	2 001,96	2 180,55
	3	175	14,00	2 123,29	2 312,70
Chef d'équipe fabrication	1	185	14,80	2 244,62	2 444,86
Responsable fabrication	1	210	16,80	2 547,95	2 775,25
Responsable d'usine	1	240	19,20	2 911,94	3 171,71
Agent d'entretien	1	145	12,15	1 842,55	2 006,92
	2	160	12,96	1 965,89	2 141,26
	3	180	14,40	2 183,96	2 378,78
Chef d'équipe entretien	1	195	15,60	2 365,95	2 577,01
Responsable atelier	1	205	16,40	2 487,29	2 709,17
	2	225	18,00	2 729,95	2 973,48
Agent de silo	1	145	12,15	1 842,55	2 006,92
	2	155	12,67	1 921,73	2 093,16
Chef d'équipe silo	1	170	13,60	2 062,63	2 246,63
Responsable stockage	1	210	16,80	2 547,95	2 775,25
Ouvrier de déshydratation	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
Secrétaire	1	155	12,67	1 921,73	2 093,16
	2	175	14,00	2 123,29	2 312,70
Secrétaire de direction	1	205	16,40	2 487,29	2 709,17

Catégories	Niveau	Indice	Salaire horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures	Salaire mensuel Base 162,5 heures ^[1]
Assistante de direction	1	240	19,20	2 911,94	3 171,71
Agent administratif	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	145	12,15	1 842,55	2 006,92
	3	155	12,67	1 921,73	2 093,16
Comptable	1	175	14,00	2 123,29	2 312,70
	2	190	15,20	2 305,29	2 510,94
	3	205	16,40	2 487,29	2 709,17
Responsable comptabilité	1	215	17,20	2 608,62	2 841,32
	2	225	18,00	2 729,95	2 973,48
Chef comptable	1	240	19,20	2 911,94	3 171,71
Contrôleur de gestion	1	225	18,00	2 729,95	2 973,48
Responsable ressources humaines	1	225	18,00	2 729,95	2 973,48
	2	240	19,20	2 911,94	3 171,71
Aide laborantin	1	135	11,65	1 766,96	1 924,58
	2	140	11,89	1 802,96	1 963,79
	3	150	12,39	1 879,09	2 046,72
Technico commercial	1	185	14,80	2 244,62	2 444,86
	2	200	16,00	2 426,62	2 643,09
	3	220	17,60	2 669,28	2 907,40
[1] Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.					

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,079997.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé par voie réglementaire à 11,65 € par heure à compter du 1^{er} janvier 2024.

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 8526 | **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

Avenant n° 1 du 26 janvier 2024

NOR : AGRS2497045M

IDCC : 7024, 8526

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

Fédération régionale des producteurs de fruits de l'ouest, agissant conformément aux termes d'une délégation consentie par la FRSEA des Pays de la Loire, elle-même délégataire de la représentativité de la FNSEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFDT Agri Agro ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire, USRAF CGT des Pays de la Loire ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Près d'une année après l'entrée en vigueur de l'avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les montants de la prime de fin d'année.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4

Les deuxième à cinquième alinéas de l'article 4 sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

- « Elle compte également en faveur des salariés à temps plein justifiant d'une ancienneté de service continu de 12 mois, une prime de fin d'année à titre de complément de rémunération d'un montant de :
- pour les salariés non-cadres, de 1 675 € bruts ;
 - pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise, de 1 975 € bruts ;
 - pour les salariés cadres, de 2 475 € bruts. »

Le reste de l'article étant inchangé.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 | Dépôt et extension

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

Fait à Angers, le 26 janvier 2024.

(Suivent les signatures)

Convention collective

IDCC : **8212** | **SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES**
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)

(Étendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

Avenant n° 38 du 19 janvier 2024

NOR : AGRS2497046M

IDCC : 8212

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

Fédération nationale du bois ;

Fédération nationale du bois Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992 est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des scieries agricoles de Champagne-Ardenne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} février 2024 et sera déposé à la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSP) de la Marne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 19 janvier 2024

(Suivent les signatures)

Annexe

Barèmes de salaires (à compter du 1^{er} février 2024)

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire
1° Personnel ouvrier	
100	11,65
105	11,75
110	11,77
115	11,82
125	11,84
135	11,87
150	11,93
170	12,79
200	14,18
2° Personnel administratif, commercial et technique	
100	11,65
110	11,77
120	11,83
135	11,87
150	11,93
170	12,79
190	13,70
210	14,60
240	15,91
270	17,26
3° Agents de maîtrise	
190	13,70
230	15,48
270	17,26
320	19,57
370	21,79
4° Cadres	
280	17,72
360	21,37
420	24,09

Coefficient	Taux horaire
460	25,89
480	26,78
510	28,18
550	29,93
600	32,22

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic : 11,65 € au 1^{er} janvier 2024.

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est augmentée à : 5,80 €.

Convention collective

IDCC : **8822** | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)
(27 juin 1988)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

Avenant n° 43 du 11 janvier 2024

NOR : AGRS2497047M
IDCC : 8822

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

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs l'Isère ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs du Rhône ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFTC Agri ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
Syndicat FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

« Annexe I

Salaires horaires minima

(Sous réserve des dispositions relatives au Smic.)

Classification des emplois		Coefficients	Salaires horaires minima	Salaires mensuels (pour 151,67 heures)
1. Agents de production				
Niveau 1	A	100	11,65	1 766,96 €
	B			
Niveau 2	C	105	11,68	1 771,51 €
	D	110	11,70	1 774,54 €
Niveau 3	E	115	11,72	1 777,57 €
	F	125	11,74	1 780,61 €
	G	135	11,76	1 783,64 €
Niveau 4	H	150	11,79	1 788,19 €
	I	170	12,20	1 850,37 €
	J	200	13,53	2 052,10 €
2. Personnel administratif				
Niveau 1	A	100	11,65	1 766,96 €
	B			
Niveau 2	C	105	11,68	1 771,51 €
	D	110	11,70	1 774,54 €
Niveau 3	E	115	11,72	1 777,57 €
	F	125	11,74	1 780,61 €
	G	135	11,76	1 783,64 €
Niveau 4	H	150	11,79	1 788,19 €
	I	170	12,20	1 850,37 €
	K	220	14,30	2 168,88 €
3. Personnel technique et technico-commercial				
Niveau 4	L	180	12,71	1 927,73 €
	M	200	13,53	2 052,10 €
Niveau 5	N	250	15,51	2 352,40 €
3. Personnel d'encadrement				
Niveau 4	O	190	13,15	1 994,46 €
Niveau 5	P	250	15,51	2 352,40 €
Niveau 6	Q	300	17,55	2 661,81 €
Niveau 7	R	275	16,54	2 508,62 €
	S	350	19,58	2 969,70 €
	T	380	20,82	3 157,77 €

Classification des emplois		Coefficients	Salaires horaires minima	Salaires mensuels (pour 151,67 heures)
Niveau 8	U	420	22,42	3 400,44 €
	V	450	23,65	3 587,00 €
	W	500	25,70	3 897,92 €

Article 2 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 3

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} mars 2024.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités Auvergne-Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Lyon, le 11 janvier 2024.

(Suivent les signatures)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240130-000324

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
