



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-19

11 mai 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-19 du 11 mai 2024

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2024-19.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-19 du 11 mai 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Île-de-France) : accord du 29 février 2024 relatif aux salaires minimaux.....	5
IDCC 200 Exploitations frigorifiques : avenant n° 99 du 22 mars 2024 relatif aux salaires	10
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 27 mars 2024 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de la reprise de l'activité des centres de santé par les UGECAM.....	13
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : accord du 22 février 2024 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 ^{er} janvier 2024	19
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : avenant n° 2 du 28 mars 2024 à l'accord du 25 septembre 2019 relatif à la révision de l'annexe II de la convention collective.....	22
IDCC 998 Thermiques-équipements : accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention collective.....	24
IDCC 1256 Thermiques-équipements : accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention collective.....	29
IDCC 1431 Optique-lunetterie-détail : avenant n° 8 du 14 mars 2024 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres	34
IDCC 1539 Entreprises-bureau-numérique : accord du 20 mars 2024 relatif à l'intégration de la filière reprographie à la classification commune.....	37
IDCC 1596 Bâtiment (Haute-Savoie) : accord du 30 janvier 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2024	53
IDCC 1596 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord du 12 mars 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2024	55
IDCC 1597 Bâtiment (Haute-Savoie) : accord du 30 janvier 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2024	57
IDCC 1597 Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord du 12 mars 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2024	59
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 56 du 21 mars 2024 relatif à la modification de la convention collective (Article 12.2 « Procédure »).....	61

IDCC 2642 Production audiovisuelle : avenant n° 18 du 18 avril 2024 relatif au remplacement des dispositions figurant au préambule et aux titres I ^{er} et II de la convention collective	63
IDCC 3127 Services à la personne : avenant n° 11 du 22 janvier 2024 relatif à la révision des minima conventionnels	69
IDCC 3237 Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé : avenant n° 7 du 25 mars 2024 relatif aux salaires minima	71
IDCC 3248 Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : accord du 18 mars 2024 relatif à la détermination de la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1 ^{er} avril 2024...	76

Accord(s) professionnel(s)

Caisse d'épargne : accord du 3 avril 2024 relatif aux incivilités et aux agressions subies à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle.....	80
Roquefort. Industrie : accord du 21 décembre 2023 relatif à la grille des salaires	87

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87 | **OUVRIERS**

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

IDCC : 211 | **CADRES**

Accord du 29 février 2024

relatif aux salaires minimaux
(Île-de-France)

NOR : ASET2450432M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Île-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

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 29 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 Île-de-France 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 : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d'Oise (95).

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

		Pourcentage d'augmentation	Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	2,50 %	1792
	Échelon 2	2,50 %	1812
Niveau 2	Échelon 1	2,50 %	1822
	Échelon 2	2,50 %	1851
	Échelon 3	2,50 %	1903
Niveau 3	Échelon 1	2,50 %	1915
	Échelon 2	2,50 %	1945
	Échelon 3	2,50 %	2003
Niveau 4	Échelon 1	2,50 %	2012
	Échelon 2	2,50 %	2047
	Échelon 3	2,50 %	2119
Niveau 5	Échelon 1	2,50 %	2128
	Échelon 2	2,50 %	2191
	Échelon 3	2,50 %	2343
Niveau 6	Échelon 1	2,50 %	2384
	Échelon 2	2,50 %	2476
	Échelon 3	2,50 %	2673
Niveau 7	Échelon 1	2,50 %	2737
	Échelon 2	2,50 %	2894
	Échelon 3	2,50 %	3152

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{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. 2231-2 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article D. 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 AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Clichy, le 29 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).

Avenant n° 99 du 22 mars 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2450431M
IDCC : 200

Entre l’(les) organisation(s) professionnelle(s) d’employeur(s) :
USNEF,
d’une part,
et le(s) syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FGA CFDT ;
FGT CFTC,
d’autre part,
ont arrêté les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Salaires minima

L’article 2 de l’annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l’avenant n° 98 du 23 juin 2023 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1^{er} mars 2024, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

Coefficient	Minima au 1 ^{er} mars 2024	Salaire mensuel minimum (151,67 heures)
125	11,89	1 803,36
135	11,94	1 810,94
145	12,00	1 820,46
155	12,02	1 823,07
175	12,12	1 838,24
195	12,62	1 914,08
205	12,90	1 957,26

Coefficient	Minima au 1 ^{er} mars 2024	Salaire mensuel minimum (151,67 heures)
225	13,17	1 997,49
235	13,47	2 042,99
245	14,00	2 123,61
265	15,46	2 344,82
275	15,73	2 385,77
295	16,85	2 555,64
305	17,28	2 620,86
315	17,89	2 713,38
335	18,62	2 824,10
345	19,15	2 904,48
355	19,17	2 907,51
405	21,85	3 314,44
505	27,34	4 146,66
555	30,07	4 560,72
605	32,79	4 973,26
655	35,54	5 390,35
705	38,27	5 804,41

Il est rappelé que :

Le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, sont calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

Conformément à l'article 3.1 de l'avenant n° 3 à l'accord sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques, du 9 mars 2021, qui a supprimé les coefficients 165, 185, 215, 255, 285, 325, 455, il est rappelé que les salariés actuellement classés aux coefficients supprimés seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient immédiatement supérieur.

Eu égard à ce changement automatique de coefficient, les employeurs de la branche veillent au respect du salaire minimal conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur en application de la grille de salaires telle que figurant dans le présent article.

Article 2 | Prime de froid

À compter du 1^{er} mars 2024, l'article 13 « Prime de froid » de l'annexe II « Ouvriers et employés », tel que modifié par l'avenant n° 90 du 8 avril 2021 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime dite "de froid" est versée au personnel ouvriers/employés, réalisant des travaux au froid, dans les conditions exposées ci-après.

(Voir page suivante.)

1. Travail habituel au froid

Le personnel ouvrier/employé travaillant au froid au moins 3 heures 1/2 par jour et ce, au moins 8 jours par mois, ces conditions étant cumulatives, bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement comprise entre – 5 °C et + 2 °C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 36,27 euros ;
- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à – 5 °C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 90 euros.

2. Travail occasionnel au froid

Le personnel ouvrier travaillant au froid au moins 3 heures 1/2 par jour et moins de 8 jours par mois, bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

Tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à – 5 °C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 3,59 euros par jour travaillé au froid.

3. Dispositions communes

Cette prime de froid ne peut se cumuler avec tout autre avantage versé au sein de l'entreprise dès lors que ce dernier a le même objet. »

Article 3 | *Égalité professionnelle*

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4 | *Dépôt. Extension*

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 22 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 27 mars 2024

relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de la reprise
de l'activité des centres de santé par les UGECAM

NOR : ASET2450430M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le projet d'évolution des centres de santé de l'assurance maladie vise à confier aux unions pour la gestion des établissements des caisses de l'assurance maladie (UGECAM), l'activité des structures de soins primaires jusqu'alors dévolue à des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) ou à la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (CRAMIF).

La mise en œuvre du projet induit le transfert des contrats de travail des personnels des centres de santé et des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) des CPAM et de la CRAMIF aux UGECAM dont le cadre légal est fixé par l'article L. 1224-1 du code du travail. Toutefois, ce dispositif légal est limité dans la mesure où il traite uniquement du sort des contrats de travail et ne prévoit pas de garanties autres que le maintien des contrats de travail des salariés transférés.

De même, la nature de l'opération ne donne pas lieu à l'application des garanties conventionnelles de branche prévues par le protocole d'accord du 30 décembre 2013 applicable uniquement en cas de fusion ou de mutualisation d'activité(s).

À cette fin, les partenaires sociaux signataires ont souhaité mettre en place un dispositif d'accompagnement spécifique, permettant d'offrir aux personnels transférés des garanties adaptées.

Article 1^{er} | *Personnels concernés*

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, aux personnels des centres de santé et des SSIAD des CPAM et de la CRAMIF, transférés aux UGECAM et relevant des situations décrites à l'article 2.

Article 2 | *Situations visées*

Le projet d'évolution des centres de santé de l'assurance maladie vise à confier aux UGECAM la gestion de l'activité des structures de soins primaires jusqu'alors dévolue à des CPAM et à la CRAMIF.

En principe, la mise en œuvre du projet induit le transfert de plein droit des contrats de travail des salariés exerçant pour le compte des centres de santé de l'assurance maladie au jour de la reprise des centres par les UGECAM, quels que soient l'activité exercée, la nature du contrat de travail et le temps de travail consacré au centre de santé. Le contrat de travail est, cependant, transféré au prorata du temps de travail consacré au centre de santé, ce qui peut aboutir à une scission du contrat de travail, avec un employeur UGECAM pour la partie du temps de travail consacré au centre de santé ou SSIAD et un employeur CPAM ou CRAMIF pour la partie du temps de travail maintenue à la CPAM ou à la CRAMIF.

Pour limiter les situations de double employeur, trois situations sont distinguées :

1. Les personnels médicaux, paramédicaux et administratifs consacrant la totalité de leur temps de travail au centre de santé ou SSIAD :

Leur contrat de travail est transféré de façon automatique et totale à l'UGECAM.

Dans ce cas de figure, un entretien tripartite salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre de l'article 6.1.

2. Les personnels des fonctions support consacrant 50 % ou plus d'un équivalent temps plein au centre de santé ou SSIAD :

Le transfert automatique et total du contrat de travail à l'UGECAM est privilégié au titre de l'activité principale et sous réserve du besoin supplémentaire de l'UGECAM par rapport à la quotité de temps de travail consacrée au centre de santé ou SSIAD au jour du transfert.

Dans ce cas de figure, un entretien tripartite salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre de l'article 6.1.

À défaut d'accord du salarié pour un transfert total ou en l'absence de besoin de l'UGECAM sur la base d'un ETP, le contrat de travail est maintenu à la CPAM ou à la CRAMIF de façon totale.

3. Les personnels des fonctions support consacrant moins de 50 % d'un équivalent temps plein au centre de santé ou SSIAD :

Le contrat de travail est maintenu à la CPAM ou à la CRAMIF de façon totale, sauf volonté exprimée par le salarié que son contrat de travail soit transféré de façon totale à l'UGECAM et sous réserve du besoin supplémentaire de l'UGECAM par rapport à la quotité de temps de travail consacrée au centre de santé ou SSIAD au jour du transfert.

Dans ce cas de figure, un entretien tripartite salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à la demande du salarié.

À défaut d'accord du salarié pour un transfert total ou en l'absence de besoin de l'UGECAM sur la base d'un ETP, le contrat de travail est maintenu à la CPAM ou à la CRAMIF de façon totale.

Titre II Garanties apportées dans le cadre du transfert du contrat de travail

Article 3 | Garantie de maintien du contrat de travail dans le cadre du transfert

Dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent accord, le transfert du contrat de travail ne constitue pas une circonstance ouvrant la possibilité d'une procédure de licenciement économique ou de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Article 4 | Garantie de maintien de la rémunération

Le salarié dont le contrat de travail est transféré bénéficie du maintien de son niveau de qualification, de son statut et de l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération en fonction du contrat de travail.

Quelle que soit la modalité de rémunération prévue au contrat de travail, elle sera maintenue au moment du transfert. Elle tient compte notamment du coefficient de qualification, des points d'expérience, des points de compétences, ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie à raison de son précédent emploi. Les primes et indemnités de même nature à la CPAM ou à la CRAMIF et à l'UGECAAM ne se cumulent pas.

Enfin, ce changement ne doit pas remettre en cause les possibilités d'évolution professionnelle ultérieure.

Titre III Information collective et individuelle

Article 5 | Information collective

Les employeurs s'engagent à porter à la connaissance, des salariés relevant du titre I^{er}, l'intégralité des dispositions du présent accord, préalablement, à la tenue des entretiens individuels.

Article 6 | Entretiens individuels

Article 6.1 | Entretien d'information

Dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, 2 mois avant le transfert, chaque salarié est informé par la CPAM ou la CRAMIF de sa situation au regard du projet de transfert.

Chaque salarié relevant des situations 1 et 2 visées à l'article 2 est informé de sa nouvelle situation d'emploi et des éventuelles mesures d'accompagnement qui le concernent dans le cadre d'un entretien à l'initiative de l'employeur.

À ce titre, chaque salarié bénéficie d'un entretien tripartite avec un responsable/ représentant du secteur des ressources humaines de son organisme CPAM ou CRAMIF et d'un responsable/ représentant du secteur des ressources humaines UGECAAM. Cet entretien porte sur la nouvelle situation d'emploi. Il est à l'initiative de l'employeur systématiquement dans les situations 1 et 2 visées à l'article 2 et à l'initiative du salarié dans la situation 3, visées par l'article précité.

Article 6.2 | Entretien de suivi à l'issue du transfert

Après un délai de 6 mois, tout salarié dont le contrat de travail est transféré bénéficie, à sa demande qui doit être formulée au cours du 7^e mois ou 8^e mois suivant le transfert, d'un entretien avec son employeur, pour examiner sa situation professionnelle. Cet entretien doit se dérouler dans un délai maximal d'un mois suivant la demande. Cet entretien est l'occasion de faire un point de situation, permettant au salarié et à l'employeur, de vérifier si les conditions d'intégra-

tion se sont réalisées de façon satisfaisante. Le cas échéant, des actions d'accompagnement complémentaires seront proposées.

Pour chaque entretien visé à l'article 6, le salarié, peut, à sa demande, se faire accompagner par un représentant du personnel ou un représentant syndical de l'organisme.

Titre IV Mesures visant à accompagner la mobilité des salariés

Toute mobilité géographique et/ou fonctionnelle, telle que visée aux articles 7 et 8 du présent accord s'opère sur la base du volontariat. De ce fait, aucune clause de mobilité stipulée au contrat de travail n'est mise en œuvre à l'occasion du transfert.

Article 7 | *Accompagnement de la mobilité géographique des salariés à l'occasion du transfert de leur contrat de travail au sein de leur UGECAM d'affectation ou désireux d'être affectés au sein d'une UGECAM autre que leur UGECAM d'affectation à l'occasion de leur transfert*

Article 7.1 | *Conditions d'ouverture du droit*

La mobilité s'entend d'un changement significatif de lieu de travail lié à un changement d'organisme employeur. Le changement significatif s'entend d'une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié. L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier).

Article 7.2 | *Mesures d'accompagnement*

En cas de mobilité acceptée, le salarié concerné bénéficie d'une prime d'un montant égal à deux mois de la rémunération brute normale de son ancien emploi. Elle est versée lors de la prise de fonction.

En outre, les salariés :

- dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du domicile ;
- ou, dont le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, apprécié sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins une heure, bénéficient des dispositions qui suivent :

En cas de mobilité entraînant un changement de domicile :

- le montant de la prime visée ci-dessus est porté à trois mois de la rémunération brute normale de l'ancien emploi ;
- le bénéfice d'un crédit de cinq jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les deux mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité ;
- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée, ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros ;

- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ;
- le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme cédant, qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée.

En cas de mobilité entraînant une double résidence :

Le salarié qui, du fait d'une situation visée par l'article 2 du présent accord, a une double résidence, bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond pendant trois mois à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

À l'issue de ces trois mois, le salarié, qui remplit toujours les conditions, bénéficie du remboursement de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dans la limite de huit cents euros mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Hôtellerie y compris pension », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois. En cas de mobilité n'entraînant pas changement de domicile, ni double résidence :

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée de 12 mois, qui court à compter de la date de prise de fonctions.

Article 8 | Mesures d'accompagnement des salariés désireux de bénéficier d'une mobilité fonctionnelle à l'occasion de leur transfert

Les propositions d'évolution ou de reconversion professionnelle formulées par le salarié sont recensées par la direction de l'organisme cédant qui doit les étudier prioritairement avant transfert.

Si le souhait est exprimé après le transfert, il doit aussi être étudié prioritairement. Afin de faciliter la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est convenu que les intéressés, quand ils font acte de candidature sur un poste déclaré vacant, bénéficient automatiquement d'un entretien au niveau de l'organisme appelant.

Afin de faciliter son intégration, le salarié doit pouvoir suivre des sessions d'information et d'adaptation à son nouvel environnement.

Le salarié, qui accepte une mobilité fonctionnelle entraînant une modification de ses activités professionnelles bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- un demi-mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;

- un mois de son salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonction.

Article 9 | Modalités génériques relevant de l'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles

L'accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

L'ensemble des mesures d'accompagnement à la mobilité est pris en charge par l'organisme cédant.

Titre V Dispositions diverses

Article 10 | Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de l'instance nationale de concertation UGECAM.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord est réalisé au cours des années 2026 et 2028.

Article 11 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2027, terme de ses effets. Ce terme, ne remet pas en cause les garanties apportées par le présent accord pour les salariés dont le transfert du contrat de travail est en cours au 31 décembre 2027.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il entre en vigueur à compter de la date d'agrément.

Fait à Montreuil, le 27 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 février 2024
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2450401M
IDCC : 897

Entre l’(les) organisation(s) professionnelle(s) d’employeur(s) :
PRÉSANSE,
d’une part,
et le(s) syndicat(s) de salariés :
FSS CFDT ;
FFASS CFE-CGC ;
FSAS CGT,
d’autre part,
ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord s’applique aux services, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s’effectue dans le respect de l’égalité entre les femmes et les hommes.

Article 2 | Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties

Conformément à l’article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 2,7 %, par rapport à celles indiquées dans l’accord du 18 janvier 2023 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s’établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1 ^{er} janvier 2024
1	22 929
2	22 929
3	23 387

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1 ^{er} janvier 2024
4	23 855
5	24 332
6	25 062
7	25 814
8	26 638
9	27 596
10	28 591
11	29 619
12	30 686
13	31 790
14	32 935
15	34 121
16	35 349
17	36 622
18	37 939
19	39 305
20	69 575
21	78 802

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1^{er} janvier 2024, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1^{er} janvier 2024

(En euros.)

Nombre d'année de présence dans le SPSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe 14	Classe 16	Classe 19	Classe 20	Classe 21
Entrée dans le SPSTI		32 935	35 349	39 305	69 575 73 054	78 802
2	5 %	34 581	37 116	41 271	76 706	82 742
5	10 %	36 228	38 884	43 236		86 682
10	15 %	37 875	40 651	45 201		90 622
15	18 %	38 863	41 712	46 380		92 986
21	21 %	39 851	42 772	47 559		95 350

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de moins de 50 salariés dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Présanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 28 mars 2024

à l'accord du 25 septembre 2019
relatif à la révision de l'annexe II de la convention collective

NOR : ASET2450402M

IDCC : 897

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

PRÉSANSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FEC FO ;

FSAS CGT,

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 5.3 de l'accord portant révision de l'annexe II de la convention collective nationale, relatif au remboursement des frais des représentants des organisations syndicales à la CPPNI, tels que désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 de cet accord.

Article 1^{er} | Modification de l'article 5.3 de l'annexe II à la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises

Les partenaires sociaux décident de revaloriser le remboursement des frais de repas dans la limite de 140 % du tarif Urssaf, à compter du 1^{er} avril 2024.

(Voir page suivante.)

Ils modifient donc l'article 5.3 comme suit :

« **Article 5.3 | Remboursement des frais**

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le représentant des employeurs, au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2^e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré ;
- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 180 % du tarif Urssaf ;
- frais de repas : remboursement dans la limite de 140 % du tarif Urssaf.

[...] »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique aux représentants des organisations syndicales à la CPPNI tels que désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 de l'annexe II de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et ne comporte donc pas de stipulation spécifique pour les services de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2024.

Article 4 | Révision et dénonciation

Cet accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions légales et réglementaires.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE CLIMATISATION**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention collective

NOR : ASET2450423M

IDCC : 998

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

UNSA ;

FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Liste des conventions auxquelles ce texte est rattaché :

Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979.

Préambule

La convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique a été conclue en 1979.

D'année en année, elle s'est enrichie de nouvelles dispositions.

Aujourd'hui, les nombreux accords venus compléter la convention collective nationale conduisent à des répétitions, à des disparités de vocabulaire.

Subsistent également dans le texte de la convention des dispositions devenues non conformes à la loi ou obsolètes du fait des évolutions législatives, réglementaires.

Par ailleurs, la branche se doit de répondre à certains enjeux et certaines spécificités.

De par leurs activités, les salariés et entreprises du secteur sont au cœur de la transition énergétique en réalisant la maintenance, l'exploitation d'équipements et d'infrastructures énergétiques de chauffage et de rafraîchissement ainsi que l'exploitation de réseaux publics et privés de chaleur et la valorisation énergétique des déchets.

La branche est également composée et d'une majorité d'entreprises de petite taille dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Dans ces circonstances, les partenaires sociaux se doivent de produire des textes conventionnels de qualité.

Article 1^{er} | Nature et objet de l'accord

Le présent accord est un accord de méthode qui a pour objet de définir la finalité, la méthode, le calendrier et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour atteindre les objectifs décrits à l'article 2 et conduire les travaux paritaires dans les meilleures conditions.

Article 2 | Objectifs poursuivis par les parties signataires

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité, et d'un socle social modernisé dans sa forme, afin d'écarter les difficultés d'interprétation, d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles.

Les parties souhaitent également, dans le cadre de cette démarche, identifier et négocier les dispositions de la convention collective qu'elles souhaitent faire évoluer en vue de favoriser son attractivité et de la moderniser.

Les négociations menées dans le cadre de cette démarche devront conduire à un équilibre d'ensemble.

Elles conviennent, toutefois, que les « classifications » de la convention feront l'objet d'un travail à part au regard de sa complexité. Le calendrier de cette thématique sera arrêté dans le cadre de l'agenda social 2024.

Il est d'ores et déjà convenu que le groupe de travail paritaire projet révision visé à l'article 3 du présent accord sera amené à travailler sur les « classifications ».

La conclusion et la mise en œuvre de cet accord de méthode vise à encadrer le travail que les partenaires sociaux s'engagent à mener.

Article 3 | Constitution du groupe de travail paritaire projet révision – fonctionnement et moyens

Les parties signataires du présent accord décident pour la démarche visée par le présent accord de méthode de transformer le groupe technique paritaire de travail qui a été constitué en amont, en un groupe de travail paritaire projet révision (GT Projet Révision).

Il est convenu que tous les membres du GT Projet Paritaire Révision ont mandat de leur fédération pour réfléchir, proposer ou négocier afin de remplir les objectifs poursuivis précisés en article 2.

Le GT projet paritaire révision comprend trois titulaires et un suppléant par organisation syndicale de salariés à qui seront adressés l'ensemble des productions et documents de travail issus du GT Projet Paritaire de Révision.

La délégation de la FEDENE sera composée de cinq membres maximum.

Le cabinet FIDAL pourra également intervenir au travers une équipe de deux personnes maximum selon les besoins.

Sauf période estivale, le GT Projet Paritaire Révision se réunira une fois par mois, le principe d'une réunion physique étant adopté pour faciliter les échanges.

Les parties conviennent que les membres des diverses délégations nommés et désignés au sein du GT Projet Paritaire de Révision ne peuvent être remplacés pendant toute la durée du présent accord afin d'assurer la permanence des participants et l'efficacité des travaux du GT Projet Paritaire Révision.

Les membres des organisations syndicales des salariés qui siègent GT Projet Paritaire Révision bénéficient d'une autorisation d'absence de leur employeur et sont rémunérés.

Ils seront indemnisés de leurs frais de déplacement, hébergements et de leur repas sur la base de justificatifs, selon les pratiques de l'entreprise.

Par ailleurs, afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la démarche et de ses enjeux, il est convenu qu'à titre exceptionnel et pour le temps imparti à la démarche, chaque organisation syndicale peut organiser, dans la limite d'une journée par réunion paritaire, des réunions dites préparatoires, composées de ses représentants au GT Projet Paritaire Révision. Les mêmes conditions d'absence autorisée de leur employeur et d'indemnisation de leurs frais leur seront appliquées.

La composition de chaque délégation syndicale devra être communiquée à la FEDENE, ainsi que les dates de réunion préparatoire du GT Projet Révision.

Un compte rendu synthétique sera dressé en fin de chaque séance. Par exemple, pour l'étape 1, un compte rendu sera dressé sur la base du document de travail de FIDAL.

Le cas échéant, lors de la CPPNI et au moins une fois par an, un point sur les travaux du GT Projet de Révision pourra être réalisé.

En vue d'examiner ensemble les dispositions communes aux deux conventions collectives catégorielles (OETAM/cadres) au cours de l'étape 1 de la démarche précisée ci-dessous, les GT Projet Paritaires Révision OETAM et cadres se réuniront simultanément (titres I^{er} et II des conventions collectives).

Le projet d'accord qui résultera de l'ensemble du travail de révision réalisé par le GT Projet de Révision sera soumis à l'avis de la CPPNI.

Article 4 | Étapes de la révision

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs à la révision de la convention collective nationale seront menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion :

- une première étape consacrée à la simplification et la mise en conformité à la loi des dispositions conventionnelles qui sont contraires aux dispositions impératives du code du travail (travail technique).

Plus précisément, le travail effectué vise à supprimer les dispositions non conformes à la loi, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires, sans apporter de modifications sur le fond ;

- une deuxième étape consacrée à l'évolution de la convention collective, au cours de laquelle sera identifié ce qui n'entre pas dans la simple mise en conformité à la loi et devant faire l'objet de réflexions, discussions ou de négociations.

En tant que de besoin, les réunions du calendrier de la première étape pourront intégrer des points relatifs à l'étape 2.

Afin de faciliter le travail d'analyse de chacune des délégations, les échanges de documents devront respecter un délai de transmission *a minima* de 7 jours calendaires avant chaque réunion.

Article 5 | Calendrier prévisionnel

Le calendrier sera complété et le cas échéant amendé au fil des réunions du GT Projet Révision.

Mercredi 13 mars	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 10 avril	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 15 mai	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 12 juin	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Jeudi 26 septembre	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Jeudi 31 octobre	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 27 novembre	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 11 décembre	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN

Article 6 | Durée, date d'effet et révision

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2024.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra également être reconduit en fonction de l'avancée des travaux. Les partenaires sociaux réaliseront un point sur cette avancée le mois qui précède son échéance pour envisager la conclusion d'un avenant au présent accord.

Article 7 | Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE CLIMATISATION**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Accord de méthode du 20 mars 2024

en vue de la révision de la convention collective

NOR : ASET2450422M

IDCC : 1256

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT FNCB,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Liste des conventions auxquelles ce texte est rattaché :

Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

Préambule

La convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation a été conclue le 3 mai 1983.

D'année en année, elle s'est enrichie de nouvelles dispositions.

Aujourd'hui, les nombreux accords venus compléter la convention collective nationale conduisent à des répétitions, à des disparités de vocabulaire.

Subsistent également dans le texte de la convention des dispositions devenues non conformes à la loi ou obsolètes du fait des évolutions législatives, réglementaires.

Par ailleurs, la branche se doit de répondre à certains enjeux et certaines spécificités.

De par leurs activités, les salariés et entreprises du secteur sont au cœur de la transition énergétique en réalisant la maintenance, l'exploitation d'équipements et d'infrastructures énergétiques de chauffage et de rafraîchissement ainsi que l'exploitation de réseaux publics et privés de chaleur et la valorisation énergétique des déchets.

La branche est également composée et d'une majorité d'entreprises de petite taille dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Dans ces circonstances, les partenaires sociaux se doivent de produire des textes conventionnels de qualité.

Article 1^{er} | Nature et objet de l'accord

Le présent accord est un accord de méthode qui a pour objet de définir la finalité, la méthode, le calendrier et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour atteindre les objectifs décrits à l'article 2 et conduire les travaux paritaires dans les meilleures conditions.

Article 2 | Objectifs poursuivis par les parties signataires

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité, et d'un socle social modernisé dans sa forme, afin d'écarter les difficultés d'interprétation, d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles.

Les parties souhaitent également, dans le cadre de cette démarche, identifier et négocier les dispositions de la convention collective qu'elles souhaitent faire évoluer en vue de favoriser son attractivité et de la moderniser.

Les négociations menées dans le cadre de cette démarche devront conduire à un équilibre d'ensemble.

Elles conviennent, toutefois, que les « classifications » de la convention feront l'objet d'un travail à part au regard de sa complexité. Le calendrier de cette thématique sera arrêté dans le cadre de l'agenda social 2024.

Il est d'ores et déjà convenu que le groupe de travail paritaire projet révision visé à l'article 3 du présent accord sera amené à travailler sur les « classifications ».

La conclusion et la mise en œuvre de cet accord de méthode vise à encadrer le travail que les partenaires sociaux s'engagent à mener.

Article 3 | Constitution du groupe de travail paritaire projet révision – fonctionnement et moyens

Les parties signataires du présent accord décident pour la démarche visée par le présent accord de méthode de transformer le groupe technique paritaire de travail qui a été constitué en amont, en un groupe de travail paritaire projet révision (GT Projet Révision).

Il est convenu que tous les membres du GT Projet Paritaire Révision ont mandat de leur fédération pour réfléchir, proposer ou négocier afin de remplir les objectifs poursuivis précisés en article 2.

Le GT Projet Paritaire Révision comprend trois titulaires et un suppléant par organisation syndicale de salariés à qui seront adressés l'ensemble des productions et documents de travail issus du GT Projet Paritaire de Révision.

La délégation de la FEDENE sera composée de cinq membres maximum.

Le cabinet FIDAL pourra également intervenir au travers une équipe de deux personnes maximum selon les besoins.

Sauf période estivale, le GT Projet Paritaire Révision se réunira une fois par mois, le principe d'une réunion physique étant adopté pour faciliter les échanges.

Les parties conviennent que les membres des diverses délégations nommés et désignés au sein du GT Projet Paritaire de Révision ne peuvent être remplacés pendant toute la durée du présent accord afin d'assurer la permanence des participants et l'efficacité des travaux du GT Projet Paritaire Révision.

Les membres des organisations syndicales des salariés qui siègent GT Projet Paritaire Révision bénéficient d'une autorisation d'absence de leur employeur et sont rémunérés.

Ils seront indemnisés de leurs frais de déplacement, hébergement et de leur repas sur la base de justificatifs, selon les pratiques de l'entreprise.

Par ailleurs, afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la démarche et de ses enjeux, il est convenu qu'à titre exceptionnel et pour le temps imparti à la démarche, chaque organisation syndicale peut organiser, dans la limite d'une journée par réunion paritaire, des réunions dites préparatoires, composées de ses représentants au GT Projet Paritaire Révision. Les mêmes conditions d'absence autorisée de leur employeur et d'indemnisation de leurs frais leur seront appliquées.

La composition de chaque délégation syndicale devra être communiquée à la FEDENE, ainsi que les dates de réunion préparatoire du GT Projet Révision.

Un compte rendu synthétique sera dressé en fin de chaque séance. Par exemple, pour l'étape 1, un compte rendu sera dressé sur la base du document de travail de FIDAL.

Le cas échéant, lors de la CPPNI et au moins une fois par an, un point sur les travaux du GT Projet de Révision pourra être réalisé.

En vue d'examiner ensemble les dispositions communes aux deux conventions collectives catégorielles (OETAM/cadres) au cours de l'étape 1 de la démarche précisée ci-dessous, les GT Projet Paritaires Révision OETAM et cadres se réuniront simultanément (titres I^{er} et II des conventions collectives).

Le projet d'accord qui résultera de l'ensemble du travail de révision réalisé par le GT Projet de Révision sera soumis à l'avis de la CPPNI.

Article 4 | Étapes de la révision

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs à la révision de la convention collective nationale seront menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion :

- une première étape consacrée à la simplification et la mise en conformité à la Loi des dispositions conventionnelles qui sont contraires aux dispositions impératives du code du travail (travail technique).

Plus précisément, le travail effectué vise à supprimer les dispositions non conformes à la loi, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires, sans apporter de modifications sur le fond ;

- une deuxième étape consacrée à l'évolution de la convention collective, au cours de laquelle sera identifié ce qui n'entre pas dans la simple mise en conformité à la loi, et devant faire l'objet de réflexions, discussions ou de négociations.

En tant que de besoin, les réunions du calendrier de la première étape pourront intégrer des points relatifs à l'étape 2.

Afin de faciliter le travail d'analyse de chacune des délégations, les échanges de documents devront respecter un délai de transmission *a minima* de 7 jours calendaires avant chaque réunion.

Article 5 | *Calendrier prévisionnel*

Le calendrier sera complété et le cas échéant amendé au fil des réunions du GT Projet Révision.

Mercredi 13 mars	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 10 avril	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 15 mai	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 12 juin	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Jeudi 26 septembre	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Jeudi 31 octobre	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 27 novembre	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 11 décembre	10 h – 12 h30 13 h30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN

Article 6 | *Durée, date d'effet et révision*

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2024.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra également être reconduit en fonction de l'avancée des travaux. Les partenaires sociaux réaliseront un point sur cette avancée le mois qui précède son échéance pour envisager la conclusion d'un avenant au présent accord.

Article 7 | *Dépôt*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 14 mars 2024

à l'accord du 14 juin 2011
relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

NOR : ASET2450416M
IDCC : 1431

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

**FNOF ;
ROF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCS UNSA ;
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par avenants n° 1 du 12 septembre 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mars 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019, n° 6 du 8 septembre 2022 et n° 7 rectificatif du 11 juillet 2023.

Article 1^{er} | Modification de l'article 7.3 « Tarifs »

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut.

Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

	Jusqu'à fin 2023	Taux contractuel 2024	Taux d'appel 2024
	TA + TB	TA + TB	TA + TB
Capital décès	0,09 %	0,09 %	0,09 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	0,06 %

	Jusqu'à fin 2023	Taux contractuel 2024	Taux d'appel 2024
	TA + TB	TA + TB	TA + TB
Incapacité temporaire	0,18 %	0,18 %	0,19 %
Invalidité	0,21 %	0,21 %	0,22 %
Total	0,56 %	0,56 %	0,56 %

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation sera examiné annuellement.

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance.

Article 2 | Modification de l'article 9.2 « Revalorisation des prestations »

L'article 9.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.2. Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques en cours de jouissance (rentes éducation, indemnités journalières, pensions d'invalidité) seront revalorisées chaque année sur la base de l'indice mentionné dans la convention d'assurance. »

Article 3 | Modification de l'article 9.4.4 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail »

L'article 9.4.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.4.4. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit de prestations de la sécurité sociale (et le cas échéant complémentaires en vertu du régime de prévoyance) en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité ou incapacité permanente professionnelle du salarié ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur.

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle définie au présent régime de prévoyance, laquelle intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Par exception aux dispositions ci-dessus, en cas de suspension du contrat de travail du salarié ouvrant droit à la perception d'un revenu de remplacement, l'assiette des cotisations et des prestations au titre de la garantie capital décès prévue au régime de prévoyance sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois d'activité (assiette reconstituée) précédant la date de suspension du contrat de travail.

Toutefois, pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur, en arrêt de travail pour maladie, accident, ou invalidité/incapacité permanente professionnelle et indemnisé dans ce cadre au titre du régime de prévoyance, le maintien des garanties intervient sans contrepartie des cotisations à compter du premier jour d'indemnisation à titre complémentaire. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail ou dès la cessation ou suspension des prestations complémentaires. Lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales finançant le présent régime restent dues sur la base du salaire réduit.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, le maintien des garanties est assuré lorsque les prestations de la sécurité sociale (et le cas échéant complémentaires) au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse lorsque les conditions énumérées ci-dessus ne sont plus remplies, et sans préjudice de l'application des autres cas de cessation des garanties prévues par l'accord. »

Article 4 | Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2024.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche optique lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 14 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **1539** | **ENTREPRISES DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE**
(Commerces et services)

Accord du 20 mars 2024

relatif à l'intégration de la filière reprographie à la classification commune

NOR : ASET2450429M

IDCC : 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord permet d'intégrer la branche fusionnée de la reprographie via la classification conventionnelle.

Il a vocation à permettre et faciliter l'application de la classification de la branche des entreprises du bureau et du numérique telle qu'elle est en vigueur.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche constatent que le champ d'application de la classification signée le 1^{er} mars 2017 est élargi aux activités visées par la convention collective nationale du personnel de la reprographie (CCN 3027, IDCC 706) par arrêté de fusion du 9 avril 2019 (publié au *Journal officiel* du 19 avril 2019).

Sur la base du système actuel de classification de la branche, les partenaires sociaux ont souhaité donner aux entreprises de la reprographie la possibilité de mettre en œuvre une méthode adaptée, plus simple et objective, permettant d'intégrer les emplois de la reprographie. Ils ont

aussi souhaité améliorer l'approche critérielle classante pour la détermination du classement de l'emploi en poursuivant plusieurs objectifs :

- faciliter le classement des emplois en tenant compte de la diversité des situations de travail, de la diversité des métiers et des entreprises de la branche ainsi que de l'évolution et de la transformation des activités ;
- garantir une plus grande équité dans le classement des emplois grâce à une évaluation des emplois réalisée sur la base de critères communs à tous les emplois ;
- permettre une application objective en fonction des organisations et des situations réelles de travail grâce à un système simple, accessible à tous et compréhensible par les employeurs, les salariés et leurs représentants ;
- assurer une fiabilité et une robustesse de classement des emplois afin de respecter notamment les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les objectifs généraux suivants :
 - corriger les biais possibles du système de classification antérieur en matière de genre ainsi que les facteurs susceptibles d'induire des discriminations ;
 - garantir le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en s'assurant que le système de classification n'induit ni de biais ni de discriminations fondées sur le sexe ;
 - promouvoir la mixité des emplois et faire évoluer la perception traditionnelle des emplois ;
- favoriser la prise en compte de l'évolution des emplois, la mobilité et la construction des parcours professionnels. Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans leur profession, dans leur parcours professionnel et dans leur entreprise ;
- mettre à jour les emplois-repères portés dans l'ancienne classification de la reprographie, qui présentaient une obsolescence.

Par cet accord, les signataires ont souhaité mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de convention collective nationale du personnel de la reprographie lors de l'intégration à la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique.

C'est pourquoi la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités et sur l'analyse du contenu des emplois réellement exercés. Ils ont aussi souhaité que la classification des emplois puisse également constituer un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Ils confirment que la mise en place de cette nouvelle classification est liée à la rémunération minimale garantie par la branche ou encore à l'évolution professionnelle et la carrière grâce à la reconnaissance de l'emploi réellement exercé.

Ils affirment leur volonté d'accompagner au mieux les entreprises, les salariés et leurs représentants par la mise à disposition de moyens facilitant la mise en œuvre et l'utilisation de la nouvelle classification par les entreprises ainsi que sa bonne appropriation par tous.

Chapitre I^{er} Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent de l'ancien champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la reprographie (CCN 3027, IDCC 706), désormais rattachée par arrêté de fusion du 9 avril 2019 (publié au *Journal officiel* du 19 avril 2019) au champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerces et services (CCN 3252, IDCC 1539).

Chapitre II La méthode de classification des emplois

La notion de classification professionnelle recouvre l'échelle hiérarchique des emplois établie par la branche professionnelle dans le cadre des conventions collectives. Elle est aménagée en fonction des niveaux de responsabilité et des niveaux requis pour un emploi donné et permet de positionner l'ensemble des emplois.

Elle détermine en conséquence les statuts employés, agents de maîtrise et cadres auxquels sont attachés des dispositifs et des dispositions légales et conventionnelles propres.

La méthode de classification des emplois détermine les statuts des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017 et des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017 auxquels sont attachés des dispositifs et des dispositions légales et conventionnelles spécifiques.

Au-delà de cette finalité de hiérarchisation des emplois et d'accès à des dispositions statutaires et conventionnelles, la méthode de classement porte et s'appuie sur les principes et les valeurs suivantes :

- hiérarchiser ou classer les emplois, les valoriser relativement les uns par rapport aux autres ;
- rémunérer, permettre de déterminer les niveaux de rémunération minimale de la branche ;
- GEPP, avoir un effet structurant sur la gestion des emplois et des compétences voire la gestion des qualifications professionnelles ;
- carrière, avoir un effet structurant sur la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés ;
- formation, avoir un effet structurant sur la gestion de la formation ;
- Respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le principe de non-discrimination ;
- favoriser la prise en compte de l'évolution des métiers et la promotion professionnelle.

Article 1^{er} | *Les principes de l'évaluation et du classement*

Les signataires de l'accord stipulent qu'il n'est en aucun cas possible de faire une transposition directe de l'ancienne classification vers la nouvelle classification, objet de cet accord. À cet égard et afin de garantir l'objectivité et la conformité du classement, chaque emploi est analysé, évalué puis classé au regard de sa réalité dans l'entreprise et selon la méthode ci-après exposée.

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon la méthode déterminée paritairement, et à permettre aux salariés et aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres.

Afin de garantir l'objectivité de la démarche, le contenu de chaque emploi est évalué puis classé au regard du contenu réel des activités de l'emploi exercé. L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quels que soit leurs intitulés et la nature du travail effectué. La résultante de cette évaluation est le classement de l'emploi. Le classement est réalisé sur une échelle unique et commune à l'ensemble des emplois.

Pour chaque emploi, le classement passe par une première étape d'analyse du contenu du travail, puis une deuxième étape de qualification du travail au travers des critères classants puis une étape finale de classification qui détermine le niveau de qualification en fonction d'une somme de points (l'évaluation de l'emploi).

Pour chaque emploi, ce classement est réalisé grâce à l'évaluation sur une méthode unique et une échelle unique et continue applicable à l'ensemble des emplois. Cette échelle de classification comporte 12 niveaux.

La méthode de classification de la branche répond aux principes structurants d'une classification n'induisant pas de discrimination ni de biais en matière d'égalité professionnelle. Pour ce faire les partenaires sociaux ont :

- analysé les intitulés et descriptions d'emploi ;
- analysé les critères d'évaluation des emplois ;
- analysé la pondération des critères ;
- cherché à avoir un effet structurant et non-discriminant sur la carrière.

Article 2 | Les critères et le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Article 2.1 | Les critères d'analyse des emplois

L'analyse des emplois est réalisée au travers de trois critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour la branche. Ces critères classants sont des facteurs classiques du travail. Ils sont communs à tous les emplois et permettent de prendre en compte la diversité des activités et des emplois au sein des entreprises.

Les critères classants sont les suivants :

- 1° Connaissances/technicité ;
- 2° Autonomie ;
- 3° Responsabilité.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, 12 degrés sont définis pour chacun des 3 critères classants. Ces degrés traduisent la progressivité et le niveau d'exigence des emplois pour chacun de ces critères.

Article 2.2 | Le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Les trois critères classants et les définitions des 12 degrés de chaque critère constituent l'architecture technique du référentiel de classification et d'analyse des emplois. Le référentiel se présente sous la forme d'un tableau à double entrée avec en colonne les critères et en ligne les degrés tel qu'annexé au présent accord.

Article 3 | La méthode d'évaluation et de classification des emplois

L'évaluation de l'emploi nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et tenir compte, le plus fidèlement possible, de la valeur et de la diversité des emplois et des situations de travail. Chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel de classification et d'analyse des emplois prévu à l'article 2.2 et annexé au présent accord, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus. Le classement est la résultante de la somme des points obtenus pour chaque critère. La somme de points détermine le classement dans la grille de classification.

Le référentiel de classification et d'analyse des emplois permet d'évaluer les emplois selon les 12 niveaux de la classification compris dans un intervalle de somme. La somme calculée et obtenue permet d'accéder au niveau de classification selon l'échelle suivante :

Niveau	Mini niveau
A1	3
A2	6

Niveau	Mini niveau
A3	9
A4	12
A5	15
B1	18
B2	21
B3	24
C1	27
C2	30
C3	33
C4	36

Article 4 | L'échelle de classification en 12 niveaux

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés.

Article 4.1 | Principes

Les évaluations visées à l'article 3 font l'objet de regroupements en 8 niveaux et 16 positions. Les niveaux font, eux-mêmes, l'objet de regroupements en 3 statuts : employés, agents de maîtrise et cadres. Chaque classe d'emplois est désignée par un niveau allant de A1 à A5 pour employés, de B1 à B3 pour agents de maîtrise et de C1 à C4 pour les cadres. Les regroupements sont définis comme suit :

Statut	Niveau
Employés	A1
	A2
	A3
	A4
	A5
Agents de maîtrise	B1
	B2
	B3
Cadres	C1
	C2
	C3
	C4

Le classement d'un emploi est désigné par le statut ainsi que le niveau et correspondant à sa somme de points. Pour bénéficier d'un classement, il faut atteindre *a minima* la somme de points du niveau et du classement considéré.

(Voir page suivante.)

Article 4.2 | Identification des emplois relevant des différentes catégories professionnelles pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois de C1 à C4.

Les signataires précisent qu'au sein du niveau C4, les dirigeants, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement, ne sauraient être considérés comme des cadres au sens de cette classification et que les dispositions conventionnelles qui sont attachées à ce statut ne sauraient leur être appliquées.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant du niveau B3.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

Article 4.3 | Niveau de connaissances et emploi tenu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ou automatique.

À ce titre, les signataires rappellent que le critère connaissances/technicité fait référence à titre indicatif aux diplômes de l'Éducation nationale et qu'il a vocation à reconnaître les connaissances et pratiques nécessaires à la tenue de l'emploi.

Chapitre III Mise en œuvre de la classification

Article 5 | Mise en œuvre dans les entreprises

Article 5.1 | Analyse et contenu de l'emploi

Afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments de l'évaluation et du positionnement des emplois dans la nouvelle classification, les partenaires sociaux préconisent aux employeurs de formaliser par écrit le contenu des emplois ou de mettre à jour leurs descriptions des emplois.

Un tel exercice est favorable à l'entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l'organisation des emplois, aux activités, aux compétences d'aujourd'hui et de demain afin de les optimiser, de mieux les connaître et de mieux les maîtriser.

C'est aussi l'occasion de faire le point sur le « cœur » du contrat de travail c'est-à-dire l'ensemble des activités que l'employeur s'engage à fournir au salarié et que celui-ci s'engage à exercer en contrepartie d'un salaire dans le cadre du contrat de travail.

Par ailleurs, la description de l'emploi est aussi un des éléments d'arbitrage utile lors de contentieux éventuels sur le classement d'un emploi et le minimum de salaire applicable.

Article 5.2 | Modalités de classement des emplois

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre II.

Article 5.2.1 | Mise en place de la nouvelle classification

Pour la première application du présent accord dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi ainsi que le degré retenu du classement pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 2.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser par écrit à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique par écrit au salarié le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.2 | Embauche

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par écrit, le niveau retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.3 | Changement de classement

Lorsque le contenu de l'emploi et des activités exercées par le salarié évolue de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur se doit de vérifier si l'évaluation de l'emploi s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celui-ci.

Dans ce cas, le salarié peut adresser une demande d'explication par écrit et l'employeur est tenu d'y répondre par écrit selon les mêmes modalités que prévues à l'article 5.2.2.

Par ailleurs, les représentants de la branche, signataires de cet accord, rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Article 5.2.4 | Changement de statut

En cas de changement de statut résultant de l'accès à un classement supérieur, la modification essentielle évoquée à l'article 5.2.3 s'applique de fait et il convient alors d'appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à ce nouveau statut.

Article 5.3 | Rôle des institutions représentatives du personnel

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant. Néanmoins, il est préconisé par la branche que la méthode soit instaurée dans une logique

d'échange et de dialogue sur le contenu de l'emploi tant au niveau des relations individuelles que collectives du travail.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant du présent accord, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5 du code du travail, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant du présent accord.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, les supports d'information rédigés paritairement visés à l'article 6.1.

Article 6 | *Accompagnement et suivi par la branche*

Article 6.1 | *Documentation accompagnant la mise en œuvre*

Les signataires mettent à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants une documentation afin d'accompagner au mieux le déploiement de la classification prévue par le présent accord.

À cet effet, ils ont réalisé des documents d'information et de sensibilisation paritaires à destination des entreprises, des salariés et de leurs représentants visant à accompagner la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification.

Les documents d'information et de communication sont destinés à être utilisés dans le cadre des informations consultations visées à l'article 5.3.

Les signataires s'engagent à assurer la plus large diffusion possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. L'ensemble de ces documents sera notamment accessible à tous sur le site de l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement de bureau).

Des documents d'information associés à la nouvelle classification ont été construits et validés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 6.2 | *Interprétation des dispositions conventionnelles*

Les dispositions de cet accord de classifications se substituent aux anciennes dispositions conventionnelles en la matière et s'appliquent de fait à la date prévue à l'article 11 du présent accord.

La CPPNI de la branche est chargée de l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification notamment en ce qui concerne d'éventuelles difficultés d'application de dispositions relatives aux statuts employés, agents de maîtrise et cadres du présent accord.

Article 6.3 | *Suivi du déploiement de la nouvelle classification*

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la commission de l'observation de la négociation collective.

Afin d'en assurer le suivi et le bon déploiement, un bilan intermédiaire sera réalisé 12 mois après le début de la période de transition et un bilan d'application sera réalisé à 24 mois à la fin de la période de transition et au moment de l'entrée en application de l'accord.

Chapitre IV Dispositions transitoires

Article 7 | Garanties

Article 7.1 | Garantie et maintien en matière de salaire

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération réelle du salarié.

Article 7.2 | Garantie et maintien en matière de statut

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de réduire le statut dont un salarié bénéficiait antérieurement.

Les statuts antérieurs seront ainsi maintenus à titre individuel dans le cadre de l'intégration de la filière à la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerces et services.

Article 8 | Période de transition

Afin de permettre aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux salariés de préparer la mise en place de la classification, une phase de transition débute le lendemain de la date d'extension. Elle doit permettre aux entreprises d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du futur système applicable et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (mise à jour ou description d'emplois, évaluation, etc.) à l'aide des documents d'information et de sensibilisation paritaires visés à l'article 6.1.

La période de transition se déroulera ainsi à partir du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel* et pour une durée de 24 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre la classification avant le terme de la période de transition.

Chapitre V Dispositions finales

Article 9 | 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 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail hormis les éléments tels qu'exposés à l'article 5.3 du présent accord.

Article 10 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement de bureau) aux fins d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicités.

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel*, à l'exception des dispositions de l'article 6.1 et de l'article 9 qui s'appliquent à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

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

Article 12 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 | Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 20 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Référentiel de classification et d'analyse des emplois

Degré	Connaissance/technicité	Autonomie (contrôle et initiative)	Responsabilité (rôle et type de coopération)
1	Aucune connaissance particulière/adaptation quasi immédiate Scolarité obligatoire ou savoir de base (en général quelques jours à 1 semaine)	Respecte strictement les normes et standards professionnels Aucune initiative dans le cadre de consignes strictes et précises	Taches élémentaires et travaux simples d'exécution Coopération ponctuelle
2	Minimum de connaissances professionnelles CAP-BEP ou connaissances pratiques professionnelles (en général quelques semaines à 1 mois)	Travaille selon les consignes données, rend compte et signale les incidents. Initiative limitée dans le cadre de consignes.	Réaliser des opérations ou des travaux variés Partage de connaissances ou coopération régulière
3	Connaissances professionnelles pratiques approfondies CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP ou connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques professionnelles partielles	Travaille selon les consignes données, rend compte et signale les incidents. Autonome sur l'ensemble de ses missions Initiative relative au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes	Réaliser des travaux variés (assurer des fonctions au sein de 2 au moins des services précités) Appui technique/organisationnel individuel
4	Connaissances techniques complètes Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques	Selon les instructions, pour atteindre les objectifs qui lui sont fixés. Relais des consignes de la hiérarchie Initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre d'un programme de travail	Conçoit les plans d'action et les campagnes promotionnelles/assiste les responsables dans cette gestion Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques
5	Technicien qualifié Connaissances techniques complètes/Bac ou connaissances professionnelles théoriques et pratiques et expérience complémentaire	Autonomie dans l'organisation en fonction de directives précises et selon les instructions de la hiérarchie Initiative relative aux modes opératoires dans le cadre d'instructions	Réalise la conception et assure la gestion de ses activités/peut être amené à former des collègues ou des clients/participe au fonctionnement et la coordination de l'équipe Appui technique/coordination ponctuelle des activités ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques professionnelles

Degré	Connaissance/technicité	Autonomie (contrôle et initiative)	Responsabilité (rôle et type de coopération)
6	Bac + 2 ou expérience et connaissances générales du domaine professionnel (en général quelques années)	Autonomie dans l'organisation/selon les instructions de la hiérarchie/fait preuve d'initiative, gère de manière autonome son activité/secteur Initiative relative à l'application des normes et méthodes de travail, gestion de son secteur et de son activité dans le cadre d'un programme de travail	Coordination de personnel ou le fonctionnement/responsabilité d'une équipe/gère son atelier, organise et contrôle le travail de l'équipe/participe au choix et à l'élaboration des actions Animation/coordination des activités ou transmission de savoirs et de pratiques professionnelles
7	Haute technicité Bac 2 + expérience ou spécialisation	Autonomie Initiative relative à la résolution de problèmes variés nécessaires au maintien de l'activité dans le cadre d'un programme de travail	Suivi et contrôle de la réalisation des activités ou projets/selon les objectifs fixés et le programme de travail par l'entreprise Supervision/répartition/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles
8	Haute technicité et maîtrise pluridisciplinaire/très qualifié Bac + 3/4 Bachelor ou expérience et maîtrise des connaissances générales du domaine professionnel (en général 3 ans minimum)	Prend des initiatives et bénéficie d'une large autonomie Initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre d'objectifs	Coordonne et anime un groupe de commerciaux, organise leur travail, participe aux résultats Animation/supervision/répartition/coordination/contrôle des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques professionnelles
9	Haute technicité et maîtrise pluridisciplinaire Bac + 5 ou expérience et maîtrise approfondie du domaine professionnel (en général 5 ans minimum). Approfondies 1 discipline ou générales dans x disciplines	Dans le cadre de missions ou d'objectifs Initiative relative à l'optimisation et l'amélioration des méthodes, à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs Gestion de moyens matériels, humains ou budgétaires. Mise en œuvre et maintien opérationnel des activités (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais)
10	Bac + 5 connaissances théoriques et expérience étendue Spécialisées 1 discipline ou approfondies dans plusieurs disciplines ou domaines de connaissance (en général de 5 à 10 ans minimum)	Autonomie de jugement et d'initiative Initiative relative à l'élaboration de solutions et de préconisations nécessaires au fonctionnement de son périmètre dans le cadre d'objectifs généraux	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés Encadrement hiérarchique d'encadrants ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens
11	Bac + 5 hautement spécialisées dans une ou plusieurs disciplines (en général de 10 à 15 ans minimum)	Pouvoirs larges (organisation et gestion d'une partie de l'entreprise) Initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des résultats dans le cadre de directives	Encadrement hiérarchique sur un ou plusieurs cadres ou employés hautement qualifiés Encadrant d'encadrant/direction ou coordination d'une partie ou d'un sous-ensemble de l'entreprise

Degré	Connaissance/technicité	Autonomie (contrôle et initiative)	Responsabilité (rôle et type de coopération)
12	Bac + 5 et expérience large et étendue entraînant la maîtrise de plusieurs domaines professionnels de niveau direction générale (en général 15 ans minimum)	Initiative élargie aux politiques de l'entreprise et à leur contrôle dans le cadre d'orientations générales	Dirigeants d'entreprise, direction/coordination totalité de l'organisation

Annexe 2 Filière des métiers positionnés

Niveau	Coefficient	Filière impression numérique, production, pré-presses, infographie
A1	140	<p>Emploi non qualifié ou seuil d'accueil pour les professionnels de la reprographie (éventuellement durée associée) :</p> <p>Agent(e) de production non qualifié(e) : à partir des fiches de fabrication et des consignes précises, réalise des travaux et activités simples de préparation des opérations d'acheminement ou d'approvisionnement des documents ou produits (routage), et coopère ponctuellement dans les opérations de production d'impression et/ou de façonnage. Sans connaissances particulières hormis la scolarité obligatoire et/ou le savoir de base.</p> <p>Opérateur(trice) pré-presses et infographie PAO non qualifié(e) : à partir des fiches de fabrication et des consignes précises, réalise uniquement un travail simple de réception du fichier numérique préalablement créé et transmis par le client. Prépare le fichier et applique la charte graphique, afin de le rendre imprimable sur le support choisi par le client. Ces travaux ne nécessitent pas de connaissances de logiciel (composition, correction, mise en page, imposition électronique). Sans connaissances particulières hormis la scolarité obligatoire et/ou le savoir de base.</p>
A2	150	<p>Agent(e) de production : réalise des activités diverses à partir des fiches de fabrication et des consignes données, de production d'impression et de façonnage, consistant en des opérations de découpage, de pliage, d'encartage de l'impression pour obtenir la forme définitive des documents, et les opérations d'acheminement des documents ou produits (routage). Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p> <p>Opérateur(trice) pré-presses et infographie PAO : réalise un travail de préparation du fichier numérique préalablement créé et transmis par le client, à partir des attentes du client, et suivant une charte graphique précise. Effectue les réglages des paramètres, réalise et contrôle les essais afin de le rendre imprimable sur le support choisi par le client. Ces travaux nécessitent des connaissances professionnelles pratiques et des techniques partielles (CAP-BEP).</p>
A3	170	<p>Agent(e) de production qualifié(e) : réalise, en sus des fonctions de l'agent(e) de production qui seront réalisées de manière variées (découpage, pliage, encartage de l'impression pour obtenir la forme définitive des documents), des travaux d'entretien et le nettoyage de base de ses machines selon le planning défini. Travaille selon les instructions/consignes, et avec un certain degré d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de son activité. Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires (CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP).</p> <p>Opérateur(trice) pré-presses et infographie PAO qualifié(e) : réalise, en sus des fonctions de l'opérateur(trice) pré-presses et infographie PAO qui seront réalisées de manière variées, des travaux de préparations de fichiers en amont de l'impression ou d'exécution graphique nécessitant la connaissance des logiciels PAO usuels, parmi lesquels figurent le traitement d'images, l'étalonnage et le contrôle des tons et couleurs, le contrôle du chevauchement des couleurs. Des connaissances professionnelles pratiques et des connaissances techniques sont nécessaires (CAP-BEP + expérience ou double CAP-BEP).</p>

Niveau	Coefficient	Filière impression numérique, production, pré-presse, infographie
A4	190	<p>Agent(e) de production hautement qualifié(e) : réalise de façon autonome, en fonction d'instructions, la réalisation des travaux de production d'impression et/ou de façonnage dont l'entretien, nettoyage et approvisionnement complet de ses machines ou de la ligne automatisée en consommables et en supports imprimés. Règle, surveille et régule la machine ou la ligne. Des connaissances professionnelles pratiques et théoriques pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac dans le secteur des industries graphiques.</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO hautement qualifié(e) : réalise de façon autonome, en fonction de directives précises, les travaux de préparations de fichiers en amont de l'impression ou d'exécution et création graphique nécessitant la connaissance de tous les logiciels PAO. Des connaissances professionnelles pratiques et théoriques, pouvant se matérialiser par une formation de niveau Bac dans les secteurs des industries graphiques et de la communication.</p>
A5	220	<p>Agent(e) de production expert : répond à la définition de l'agent(e) de production qualifié(e), et assure sa production de manière autonome en fonction des instructions, propose des améliorations techniques pour optimiser la qualité et l'efficacité du travail. Apporte un appui technique aux autres agent(e)s moins qualifié(e)s et peut participer à l'animation et à la coordination au sein des équipes. L'emploi nécessite des connaissances professionnelles et techniques pouvant notamment se matérialiser dans une formation de niveau Bac pro avec 1^{re} expérience (dans le secteur des industries graphiques).</p> <p>Opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO expert(e) : répond à la définition d'opérateur(trice) pré-presse et infographie PAO qualifié(e), en proposant en outre des améliorations techniques sur le logiciel. Nécessite des connaissances professionnelles et techniques pouvant notamment se matérialiser dans une formation de niveau Bac avec une 1^{re} expérience (dans le secteur de la communication et/ou des industries graphiques).</p>
B1	240	<p>Responsable d'équipe de production : dans le cadre d'instructions ou d'un programme de travail, anime une équipe de plusieurs agent(e)s de production ou opérateurs(trices), veille au bon déroulement des opérations de production, au fonctionnement des installations, à la disponibilité des approvisionnements, ainsi qu'au respect des consignes et des exigences de production fixées en amont. Est le référent technique de son équipe et joue un rôle dans la communication ascendante et descendante des informations relatives à la production, en contact avec les commerciaux et les clients. Peut être amené(e) à accueillir les nouveaux entrants et à les former sur les machines et les différentes procédures et à participer à toutes activités de production au sein de l'atelier.</p> <p>Intervient en collaboration avec le/la chef(fe) d'atelier ou le/la responsable pour atteindre les objectifs de production, de qualité, et de délais. L'emploi nécessite une expérience en général de quelques années et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente à Bac + 2.</p>

Niveau	Coefficient	Filière impression numérique, production, pré-press, infographie
B2	260	<p>Chef(fe) d'atelier : Dans le cadre d'instructions ou d'un programme de travail par sa hiérarchie, organise et supervise l'activité de l'atelier. Anime, coordonne, contrôle les agent(e)s de production ou opérateurs(trices) placés sous sa responsabilité, et assure la planification et le lancement de la production en contact avec les commerciaux et les clients. Répond aux questions techniques des commerciaux, et évalue la faisabilité des demandes clients, en apportant son expertise pour garantir la satisfaction de ces demandes.</p> <p>Prend en charge la gestion et l'utilisation du parc matériel et assure le suivi qualitatif et quantitatif, tout en veillant également au respect des plannings. Est responsable de l'utilisation et de la gestion du parc de machines de l'atelier, et s'assure de leur bon entretien, et de la bonne exécution de la maintenance préventive et corrective des installations pour qu'elles soient opérationnelles. Surveille également le stock des matières premières et fournitures nécessaires à la production. Est en collaboration avec le/la directeur(trice) d'atelier ou le/la dirigeant(e) pour atteindre les objectifs fixés et optimiser les processus de production. L'emploi nécessite une expérience en général de plusieurs années, une haute technicité et des connaissances générales du domaine professionnel équivalente <i>a minima</i> à Bac + 2 voir à Bac + 3 dans le domaine professionnel.</p>
B3	280	
C1	300	<p>Responsable d'atelier : exercer, pour un atelier, des responsabilités visant à mettre en œuvre la gestion, la production et les activités dans un objectif de rentabilité, dans le respect des objectifs généraux fixés par sa direction. Responsable du recrutement, de l'encadrement et du développement des compétences des équipes de l'atelier.</p> <p>Travaille en interface avec d'autres services sur des aspects techniques et commerciaux, assure leur satisfaction et coordonne efficacement les activités à sa charge (production par exemple). Gère des budgets alloués, et les coûts de production (en lien avec les fournisseurs et les fabricants de machines).</p> <p>Responsable du suivi des performances de l'atelier ou du service, prend des mesures correctives en cas de résultats insatisfaisants, et met en œuvre des actions d'amélioration continue. L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience du domaine professionnel (5 ans minimum)</p>
C2	360	<p>Responsable d'ateliers : exerce, pour plusieurs ateliers, des responsabilités dans divers domaines, visant notamment à piloter la gestion de la production et des opérations dans un objectif de rentabilité et dans le respect des objectifs généraux fixés par sa direction. Est responsable du recrutement, de l'encadrement et du développement des compétences des équipes.</p> <p>Travaille en concertation avec d'autres directions (commerciale, fonction support) sur des aspects techniques et commerciaux pour comprendre les besoins clients, assurer leur satisfaction et coordonner efficacement des activités de production. Gère et optimise des budgets alloués et des coûts de production (en lien avec les fournisseurs et les fabricants de machines).</p> <p>Responsable du suivi des performances des équipes, prend des mesures correctives en cas de résultats insatisfaisants, élabore et met en œuvre des actions d'amélioration continue. L'emploi nécessite des connaissances approfondies du métier ainsi qu'une expérience professionnelle élargie (5 à 10 ans en général).</p>
C3	450	<p>Directeur(trice) d'atelier : niveau cadre supérieur ou membres de direction (à l'exclusion de la direction générale d'une entreprise voire d'un établissement (en général de 10 à 15 ans minimum)</p>
C4	500	<p>Dirigeant(e) d'entreprise : direction/coordination de la totalité de l'organisation.</p> <p>Cadre exerçant les fonctions de dirigeant d'entreprise</p>

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 30 janvier 2024

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

NOR : ASET2450426M

IDCC : 1596

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

BTP 74 ;

CAPEB 74,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596), 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 du département de la Haute-Savoie.

Au regard des exigences posées par l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires certifient que, 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 concernant le barème des indemnités de petits déplacements des salariés du bâtiment, tel que déterminé dans le département de la Haute-Savoie.

Article 2

Pour le département de la Haute-Savoie, 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 :

- l'indemnité de repas est portée à : 12,63 € ;
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Indemnités de frais de transport						Indemnité de trajet					
Zone 1A	Zone 1B	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5	Zone 1A	Zone 1B	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5
0 à 5 km	5 à 10 km	10 à 20 km	20 à 30 km	30 à 40 km	40 à 50 km	0 à 5 km	5 à 10 km	10 à 20 km	20 à 30 km	30 à 40 km	40 à 50 km
1,88	2,81	6,52	10,29	14,26	18,05	0,92	1,52	3,01	4,42	5,75	7,35

Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DDETS de la Haute-Savoie et remis aux secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Annecy.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2024 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 Annecy, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 12 mars 2024

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} avril 2024
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2450424M

IDCC : 1596

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFIC UNSA ;

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre VIII, chapitre 1^{er} de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 2

Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} avril 2024 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	0,65 €	0,85 €	11,65 €
1B	1,39 €	1,94 €	
2	2,72 €	5,71 €	
3	3,95 €	9,01 €	
4	5,00 €	12,46 €	
5	6,54 €	15,74 €	

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 12 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 30 janvier 2024

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

NOR : ASET2450427M

IDCC : 1597

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

BTP 74 ;

CAPEB 74,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés (IDCC 1597), 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 du département de la Haute-Savoie.

Au regard des exigences posées par l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires certifient que, 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 concernant le barème des indemnités de petits déplacements des salariés du bâtiment, tel que déterminé dans le département de la Haute-Savoie.

Article 2

Pour le département de la Haute-Savoie, 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 :

- l'indemnité de repas est portée à : 12,63 € ;
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Indemnités de frais de transport						Indemnité de trajet					
Zone 1A	Zone 1B	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5	Zone 1A	Zone 1B	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5
0 à 5 km	5 à 10 km	10 à 20 km	20 à 30 km	30 à 40 km	40 à 50 km	0 à 5 km	5 à 10 km	10 à 20 km	20 à 30 km	30 à 40 km	40 à 50 km
1,88	2,81	6,52	10,29	14,26	18,05	0,92	1,52	3,01	4,42	5,75	7,35

Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DDETS de la Haute-Savoie et remis aux secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Annecy.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2024 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 Annecy, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 12 mars 2024

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} avril 2024
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2450425M

IDCC : 1597

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

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre VIII, chapitre I^{er} de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Article 1^{er}

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 2

Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} avril 2024 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	0,65 €	0,85 €	11,65 €
1B	1,39 €	1,94 €	
2	2,72 €	5,71 €	
3	3,95 €	9,01 €	
4	5,00 €	12,46 €	
5	6,54 €	15,74 €	

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 12 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 56 du 21 mars 2024
relatif à la modification de la convention collective
(Article 12.2 « Procédure »)

NOR : ASET2450419M

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 ;

FSE CGT,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent de compléter les dispositions de la convention collective nationale en y insérant une référence aux dispositions du décret n° 93-82 du 15 janvier 1993 relatives à la procédure de licenciement d'un notaire salarié.

Les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 12.2 « Procédure »

L'article 12.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 12.2. Procédure

La procédure de licenciement est régie par les dispositions du code du travail, complétées par celles du présent article.

Pour le notaire salarié, outre le respect des dispositions du code du travail, la procédure de licenciement, quel que soit son motif, est soumise aux dispositions spécifiques prévues aux articles 19 et suivants du décret n° 93-82 du 15 janvier 1993 relatif aux notaires salariés.

Tout licenciement doit, dans le mois de sa notification, être signalé par lettre recommandée avec AR par l'employeur à la Commission nationale paritaire de l'emploi dans le notariat (60, boulevard de la Tour-Maubourg, 75007 Paris) sous peine d'une pénalité, au profit du salarié, égale à un demi-mois de salaire calculé sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement. »

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 15 avril 2024.

Article 3 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant

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

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

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

Fait à Paris, le 21 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 18 du 18 avril 2024

relatif au remplacement des dispositions
figurant au préambule et aux titres I^{er} et II de la convention collective

NOR : ASET2450390M

IDCC : 2642

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

USPA ;

SPI ;

SPECT ;

SATEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

F3C CFDT ;

SPIAC CGT ;

SNAJ CFTC ;

CGT SFA ;

CGT SNAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Aux termes de l'article L. 2261-32 du code du travail, le ministre du travail peut, en vertu de critères limitativement énumérés, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Par arrêté en date du 9 avril 2019 (*JORF* n° 93 du 19 avril 2019), le ministère du travail a ainsi procédé à la fusion de la convention collective nationale des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (CCN AITV – IDCC 1734) avec la convention collective nationale de la production audiovisuelle (CCN PAV – IDCC 2642), désignée convention collective de rattachement.

La décision du Conseil constitutionnel n° 2019-816 du 29 novembre 2019 a précisé le processus de fusion, notamment la portée des articles L. 2261-32 à L. 2261-34 du code du travail régissant la restructuration des branches professionnelles.

Enfin, les listes des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la production audiovisuelle et des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision ont été établies par les arrêtés du 8 novembre 2021 (*JORF* 4 décembre 2021 pour les organisations syndicales et *JORF* 21 décembre 2021 pour les organisations professionnelles).

À l'approche du terme du délai de cinq ans prévu à l'article L. 2261-33 du code du travail, ces organisations professionnelles d'employeurs représentatives et ces organisations syndicales conviennent de conclure un accord collectif de remplacement selon les modalités suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application et libertés et égalités

Les dispositions figurant au préambule, aux titres I^{er} et II de la CCN PAV (IDCC 2642), sont remplacées par les dispositions qui suivent :

« Préambule

La production audiovisuelle est une activité rattachée au domaine du spectacle enregistré. Elle consiste en la création, le développement, le financement et la mise en œuvre :

- de programmes audiovisuels de différents genres destinés à une exploitation commerciale diversifiée (service de télévision, service de médias audiovisuels à la demande, plateformes Internet, etc.), que l'entreprise en soit le producteur délégué ou le producteur exécutif ;
- de programmes audiovisuels institutionnels, réalisés à des fins de promotion ou de meilleure connaissance des institutions donneuses d'ordre, et exploités par ces dernières. Ces programmes se différencient, par leur forme et leur contenu, du film publicitaire tel que défini par la convention collective de la production cinématographique (IDCC 3097).

La production audiovisuelle est organisée, pour chaque programme, en fonction des caractéristiques artistiques et techniques propres à celui-ci. Chaque programme est un prototype dont les caractéristiques varient sensiblement d'un programme à l'autre, ce qui confère à l'activité, pour les employeurs comme pour les salariés, un caractère aléatoire.

Cette discontinuité de l'activité de production a donc conduit à l'intégrer parmi les activités dans lesquelles il est d'usage de recourir au contrat à durée déterminée. Toutefois, ce recours est limité aux seuls cas où l'objet de la mission du salarié le rend à la fois légitime et indispensable.

Les partenaires sociaux de la branche de la production audiovisuelle ont conclu la présente convention collective pour doter l'ensemble des entreprises de production audiovisuelle de dispositions adaptées et répondant aux spécificités du secteur qu'elle couvre, notamment le tissu économique diversifié, l'organisation du travail autour de projets et l'emploi de salariés intermittents du spectacle en contrat à durée déterminée d'usage.

Pour répondre à ces attendus, les partenaires sociaux ont pris en compte le fait que les entreprises de moins de 50 salariés constituent la majorité des entreprises de la branche.

L'ensemble des termes contenus dans le présent texte et désignant des personnes, des appellations professionnelles ou des métiers s'entendent, dans le respect de l'égalité professionnelle, aussi bien au masculin qu'au féminin.

Titre I^{er} Champ de la convention collective de la production audiovisuelle

Article I.1 | *Champ d'application*

La présente convention régit les relations entre les producteurs audiovisuels et leurs salariés selon les modalités précisées dans le présent titre.

Sur le territoire national au sens des dispositions de l'article L. 2222-1 alinéa 3 du code du travail, elle régit les relations entre :

- d'une part, l'ensemble des salariés, quel que soit leur contrat de travail et le lieu de son exécution (France ou étranger) ;
- d'autre part, leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la production audiovisuelle, notamment les entreprises relevant des codes 5911A et 5911B de la nomenclature NAF, ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Il est rappelé qu'une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention collective. Toutefois, aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement, conclu antérieurement ou postérieurement à la présente convention collective, ne peut déroger moins favorablement aux dispositions de la branche dans les matières énumérées à l'article L. 2253-1 du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise, la présente convention collective s'applique de façon impérative.

Article I.2 | *Détermination de la convention collective applicable*

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

Toutefois, les partenaires sociaux apportent les précisions suivantes :

1. Une entreprise qui a pour activité principale la production audiovisuelle peut s'assurer le concours de journalistes professionnels et assimilés dans les conditions prévues aux articles L. 7111-3 et suivants du code du travail. Tout journaliste professionnel et assimilé doit se voir appliquer la convention collective des journalistes (IDCC 1480) et en aucun cas la présente convention collective dont il est expressément exclu.
2. La présente convention collective s'applique lorsque le producteur audiovisuel, tel que défini à l'article L. 132-23 du code de la propriété intellectuelle, produit un vidéogramme musical, non cinématographique. *A contrario*, conformément à la convention collective nationale de l'édition de livres, l'édition phonographique et l'édition de musique (IDCC 2121), lorsqu'une entreprise dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes produit, édite ou distribue un vidéogramme, la présente convention collective ne s'applique pas.

Clauses de réciprocité

En vertu de l'article L. 2261-2 du code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité prévoir des clauses de réciprocité pour déterminer, en cas de pluralité d'activités, le champ conventionnel applicable pour les salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Lorsque l'objet du contrat est un film cinématographique de court-métrage, de long-métrage ou un film publicitaire (à l'exception des films d'animation), les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production cinématographique (IDCC 3097).

Lorsque l'objet du contrat est un film ou un programme d'animation, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production de films d'animation (IDCC 2412).

Lorsque l'objet du contrat est, soit une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par le producteur audiovisuel, soit un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont le producteur audiovisuel ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre le producteur et le salarié sont régis par la convention collective des entreprises au service de la création, de l'évènement et du divertissement (IDCC 2717).

Lorsque l'objet du contrat est un film ou un programme audiovisuel hybride – comportant des séquences d'animation et des séquences filmées en prise de vue réelle – destiné à une exploitation commerciale, quelle qu'elle soit, les rapports entre l'employeur et le salarié dont l'objet du contrat est la partie séquences d'animation du film ou du programme audiovisuel hybride sont régis par la convention collective de la production de films d'animation (IDCC 2412).

D'autres clauses de réciprocité pourront, le cas échéant, être ajoutées au présent article si les branches concernées le prévoient expressément.

Titre II Libertés et égalités

Article II.1 | *Liberté d'expression*

Les partenaires sociaux reconnaissent à chacun une totale liberté d'expression dans les limites autorisées par la loi.

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur les conditions d'exercice, l'organisation et le contenu de leur travail.

L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise.

Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur est tenu d'ouvrir des négociations sur ces thèmes chaque année jusqu'à la conclusion d'un accord, conformément aux articles L. 2242-5 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un accord sur le droit d'expression existe, il est fait application des articles L. 2281-6 à L. 2281-10 du code du travail.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité social et économique sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an.

Article II.2 | *Liberté syndicale*

Les partenaires sociaux reconnaissent le droit pour chacun de s'associer et d'agir librement pour la défense individuelle et collective de leurs intérêts professionnels.

L'employeur ne peut interroger un salarié sur son éventuelle appartenance à une organisation syndicale. Le salarié conserve à tout moment la liberté de la révéler ou non.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises de la branche conformément aux dispositions du code du travail et de la présente convention collective.

Article II.3 | *Non-discrimination*

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise en raison de l'un des motifs discriminatoires visés aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour l'un des motifs énoncés aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail, en raison de l'exercice normal du droit de grève, ou pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 du code du travail ou pour les avoir relatés.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'appartenance d'un salarié au CSE ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sur sa carrière professionnelle. En conséquence, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière.

Les partenaires sociaux examineront, le cas échéant, les éventuelles inégalités constatées dans la branche de la production audiovisuelle.

Article II.4 | *Égalité professionnelle*

Nul ne peut, en vertu des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe, l'identité de genre ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les éléments caractéristiques du contrat de travail envisagé ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de l'identité de genre, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, l'identité de genre, la situation de famille ou la grossesse ;
- prendre toute mesure en considération du sexe, de l'identité de genre ou de la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les offres d'emploi mentionnent que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple :

- directeur(rice) financier(ière) ;
- documentaliste (H/F).

Les partenaires sociaux rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être respectée et pratiquée dans les faits par les entreprises de la branche. »

Article 2 | Annexe 6 à la CCN PAV

Les stipulations suivantes de la convention collective nationale des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (CCN AITV – IDCC 1734) sont maintenues :

- l'article 1.1, alinéa 4 ;
- l'article 2.3 ;
- le titre III, le titre IV (à l'exception de l'article 4.12), les titres V à VII ;
- l'ensemble des annexes et textes subséquents.

Il est institué à cet effet une annexe 6 à la convention collective de la production audiovisuelle (CCN PAV - IDCC 2642), convention collective de rattachement au sens de l'article L. 2261-32 du code du travail.

Article 3 | Durée

L'article 1^{er} du présent avenant est conclu pour une durée indéterminée qui prendra effet à compter du jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

L'article 2 du présent avenant est conclu pour une durée de 5 ans qui prendra effet à compter du jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour de sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 18 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 11 du 22 janvier 2024
relatif à la révision des minima conventionnels

NOR : ASET2450417M

IDCC : 3127

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

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. Salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 11 mai 2023.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique, conformément à l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent accord n'est pas applicable à Mayotte qui bénéficie, conformément au décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un Smic horaire différent.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Salaires minima conventionnels bruts

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Agent d’entretien petits travaux de jardinage Agent d’entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d’enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	11,68
Garde d’enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	11,77
Assistant(e) de vie (2) Garde d’enfant(s) (3)	III	11,85
Assistant(e) de vie (3)	IV	12,11

Article 3 | Égalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s’assurer, notamment à l’occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu’il s’agit d’un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l’arrêté ministériel d’extension.

Article 5 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s’engagent, en cas de revalorisation du Smic en 2024, à ouvrir des négociations dès le début du mois qui suit cette revalorisation afin d’actualiser les minima de salaires en maintenant *a minima* les écarts définis par le présent accord.

Les partenaires sociaux s’engagent également à ouvrir des négociations sur les salaires minima pour 2025 avant le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 | Formalités de dépôt

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s’engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l’extension dans les plus brefs délais.

Fait à Paris, le 22 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE
SPÉCIALISÉ**
(12 janvier 2021)

Avenant n° 7 du 25 mars 2024
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450418M

IDCC : 3237

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

Saveurs Commerce ;

FNSCMF ;

CCP ;

SCP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte national toujours marqué par l'inflation, la diminution de la consommation de fruits et légumes, de fromages, de produits laitiers, de vins, champagnes et boissons alcoolisées, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) ont souhaité poursuivre leur accompagnement des salariés en revalorisant les salaires minima conventionnels, notamment pour tenir compte de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2024.

À cet effet, elles se sont réunies les 23 janvier et 12 février 2024 pour étudier une nouvelle grille de rémunérations et ont procédé à une augmentation des minima conventionnels de la branche, dont la dernière est intervenue en juillet/août 2023, avec la conclusion de l'avenant n° 6 du 19 avril 2023.

Face aux incertitudes liées au ralentissement de l'activité économique, aux changements de mode de consommation des clients, à l'augmentation des prix et du coût de l'énergie, les partenaires sociaux maintiennent leur soutien aux salariés fortement impactés par la conjoncture économique et sociale, tout en prenant en compte les difficultés des entreprises confrontées aux mêmes difficultés.

Ils rappellent aux entreprises de la branche :

- l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur obligation de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la nécessité de garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minima conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.

Conscientes de l'utilité de renforcer cet accompagnement et du besoin d'améliorer l'attractivité des métiers de la branche, les organisations professionnelles s'engagent à initier dès à présent une réflexion sur le partage de la valeur. Dans cet objectif, elles présenteront des orientations aux organisations syndicales de salariés représentatives, lors de la CPPNI du mois de mai 2024.

Article 1^{er} | **Salaires minima conventionnels mensuels**

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 [article 53.2 CCN])	1 783,32	11,76
E2	1 801,85	11,88
E3	1 821,92	12,01
E4	1 848,17	12,19
E5	1 875,96	12,37
E6	1 897,58	12,51
E7	1 950,07	12,86
AM1	2 370,04	15,63
AM2	2 442,61	16,10
C1	2 959,85	19,52
C2	3 321,15	21,90

(Voir page suivante.)

Article 2 | Salaires minima annuels bruts garantis pour 218 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail reste fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 000 €	40 000 €
C2	45 000 €	50 000 €

Article 3 | Égalité professionnelle

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, elles rappellent que les négociations de la branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

Dans cette négociation, elles ont pris en compte :

- l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- et les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

À cet effet, les partenaires sociaux précisent que les politiques de rémunération des entreprises doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les employeurs garantissent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L'application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront, dans leur politique salariale, au respect des règles suivantes :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les employeurs doivent s'assurer que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ;
- les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination ;
- le bénéfice d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue pas un élément objectif susceptible de justifier une rémunération moindre, y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés exclue notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les femmes et les hommes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4 | Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations

En cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

Article 5 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), défini à l'article 1^{er} du titre I^{er} de l'accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l'avenant n° 6 du 19 avril 2023 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 8 | Suivi de l'avenant

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

- chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
- en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 9 | Révision. Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

Article 10 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 | Extension

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 18 mars 2024

relatif à la détermination de la valeur du point
pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1^{er} avril 2024
(Isère et Hautes-Alpes)

NOR : ASET2450421M

IDCC : 3248

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

UDIMEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 31 janvier, 28 février et 14 mars pour négocier la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN 38 et 05, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, relevant des groupes d'emplois A à E de la classification instituée par la convention collective nationale.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,40 € applicable à compter du 1^{er} avril 2024.

Les montants de la prime d'ancienneté calculée sur cette nouvelle valeur du point, sont annexés au présent accord.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du bon accomplissement des formalités de notification et de dépôt, il entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN 38 et 05.

Article 5 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et des secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Fait à Grenoble, le 18 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau des montants de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} avril 2024

(Valeur du point : 5.40 € – base 35 heures.)

Article 142 et annexe 7 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Classe emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Valeur du point 38-05	5,40	À compter du 1 ^{er} avril 2024								
Ancienneté	Montant de la prime mensuelle base 35 heures									
3	23,49 €	25,92 €	28,35 €	31,59 €	35,64 €	39,69 €	42,12 €	46,98 €	53,46 €	61,56 €
4	31,32 €	34,56 €	37,80 €	42,12 €	47,52 €	52,92 €	56,16 €	62,64 €	71,28 €	82,08 €
5	39,15 €	43,20 €	47,25 €	52,65 €	59,40 €	66,15 €	70,20 €	78,30 €	89,10 €	102,60 €
6	46,98 €	51,84 €	56,70 €	63,18 €	71,28 €	79,38 €	84,24 €	93,96 €	106,92 €	123,12 €
7	54,81 €	60,48 €	66,15 €	73,71 €	83,16 €	92,61 €	98,28 €	109,62 €	124,74 €	143,64 €
8	62,64 €	69,12 €	75,60 €	84,24 €	95,04 €	105,84 €	112,32 €	125,28 €	142,56 €	164,16 €
9	70,47 €	77,76 €	85,05 €	94,77 €	106,92 €	119,07 €	126,36 €	140,94 €	160,38 €	184,68 €
10	78,30 €	86,40 €	94,50 €	105,30 €	118,80 €	132,30 €	140,40 €	156,60 €	178,20 €	205,20 €
11	86,13 €	95,04 €	103,95 €	115,83 €	130,68 €	145,53 €	154,44 €	172,26 €	196,02 €	225,72 €
12	93,96 €	103,68 €	113,40 €	126,36 €	142,56 €	158,76 €	168,48 €	187,92 €	213,84 €	246,24 €
13	101,79 €	112,32 €	122,85 €	136,89 €	154,44 €	171,99 €	182,52 €	203,58 €	231,66 €	266,76 €

Classe emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Valeur du point 38-05	5,40	À compter du 1 ^{er} avril 2024								
Ancienneté	Montant de la prime mensuelle base 35 heures									
14	109,62 €	120,96 €	132,30 €	147,42 €	166,32 €	185,22 €	196,56 €	219,24 €	249,48 €	287,28 €
15	117,45 €	129,60 €	141,75 €	157,95 €	178,20 €	198,45 €	210,60 €	234,90 €	267,30 €	307,80 €

Le montant varie selon l'horaire de travail. Supporte les majorations pour heures supplémentaires ou la majoration de 30 % au titre du forfait-jours.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 3 avril 2024

relatif aux incivilités et aux agressions subies
à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle

NOR : ASET2450411M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE-CGC ;

SU UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La généralisation des incivilités et des agressions affecte désormais la relation entre les personnes ; elle reflète largement la dégradation des comportements dans l'ensemble de la société. Ces incivilités et agressions ont des conséquences dommageables tant pour les salariés que pour les entreprises.

Dans les entreprises bancaires dont bon nombre de salariés sont en relation quotidienne avec le public, le développement de ce phénomène a mis en évidence la nécessité de se doter de dispositifs de prévention et d'assistance adaptés, notamment dans les sites situés en zone sensible qui font l'objet d'une attention toute particulière.

Dans cet environnement, les partenaires sociaux de la branche caisse d'épargne constatent l'intérêt de mettre à jour l'accord sur les incivilités et les violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle du 23 avril 2013.

C'est ainsi qu'ils considèrent indispensable d'identifier les contours des situations visées, notamment avec l'aide des acteurs de la prévention santé au travail dont la commission santé sécurité au travail, d'en mesurer la dimension et la fréquence dans les entreprises de la branche dont les activités placent leurs salariés en relation commerciale directe avec le public et notamment la clientèle.

Dans le même temps, les parties signataires ont souhaité actualiser les mesures susceptibles de prévenir ces situations, de protéger les salariés et de les assister lorsqu'ils ont été victimes d'incivilités ou d'agressions de la part de la clientèle.

Ainsi donc, le présent texte, qui s'inspire des dispositifs déjà mis en place et éprouvés dans le secteur bancaire, traduit la prise en compte des situations d'incivilités et d'agressions lors de la relation commerciale avec la clientèle applicable aux salariés (commerciaux ou non) concernés dans la branche caisse d'épargne.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises et organismes communs de la branche Caisses d'épargne ci-après dénommés entreprises.

Article 2 | Caractéristiques des incivilités et des agressions

Article 2.1 | Cadre et définitions

Entrent dans le champ de la présente démarche toutes les incivilités et agressions commises par la clientèle, sur le lieu de travail, dans les situations de mobilité, ou au travers des outils de communication qu'ils soient numériques ou non.

Les incivilités sont définies comme les violences exercées contre un salarié sur son lieu de travail ou tout autre lieu dans lequel il est amené à se rendre pour des motifs professionnels, par un ou plusieurs individus, et susceptibles de recevoir une qualification pénale de nature contraventionnelle.

Les agressions sont définies comme les violences exercées contre un salarié sur son lieu de travail ou tout autre lieu dans lequel il est amené à se rendre pour des motifs professionnels, par un ou plusieurs individus, et susceptibles de recevoir une qualification criminelle ou délictuelle en tant qu'atteinte contre les personnes au sens des articles 221-1 et suivants du code pénal ou contre les biens au sens des articles 311-1 et suivants du code pénal.

Article 2.2 | Formes de l'incivilité et de l'agression

Les incivilités et les agressions peuvent prendre la forme, de manière non exhaustive, des infractions pénales suivantes :

■ D'agressions verbales ou écrites :

- injures ;
- diffamations ;
- insultes :
 - d'ordre général ;
 - racistes ;
 - discriminatoires ;
- outrages sexistes ou sexuels ;
- toute menace à l'encontre du salarié ou de ses proches.

■ D'agressions comportementales :

- harcèlement ;
- chantage ;
- bruits et tapages injurieux ;
- destructions et dégradations ;
- obstruction et séquestration.

- D'agressions physiques :
 - violences volontaires ;
 - agressions sexuelles ;
 - atteintes volontaires à la vie.

Article 2.3 | Situations d'incivilités et d'agressions

Le présent accord concerne les incivilités et les agressions commises à l'encontre des salariés dans les situations suivantes :

- en face à face ;
- par téléphone ;
- par écrit ;
- à travers les outils numériques (mail ou réseaux sociaux professionnels et privés comprenant également les avis émis sur des plateformes d'information publique) ;
- lors des trajets domicile-travail ;
- en mission.

Article 2.4 | Éléments déclencheurs

Les incivilités et les agressions ont des origines multiples et peuvent se produire à différentes occasions de la relation commerciale – au-delà des règles de déontologie et des dispositions réglementaires appliquées dans la profession – parmi lesquelles, sans être exhaustif, il est possible de citer notamment :

- impossibilité de décaisser (y compris pour des raisons légales) ;
- exclusion d'un moyen de paiement (chèque...) ;
- prise de frais ;
- erreur de la banque ;
- carte bancaire retenue par un DAB ;
- attente au guichet, à l'accueil, pour obtenir un rendez-vous ou une information ;
- impossibilité de joindre un interlocuteur ;
- Panne ou dysfonctionnement des automates ;
- erreur de manipulation d'un automate ;
- information considérée comme insuffisante, peu claire, erronée ou réponse tardive ;
- saisie sur salaire ou avis à tiers détenteur ;
- suppression de service ;
- autre élément déclencheur.

Article 3 | Mesures de prévention

La banque et la finance sont essentielles pour l'économie nationale et jouent un rôle clé dans les différents aspects de la vie quotidienne. Elles évoluent dans un environnement commercial très concurrentiel et sont soumises aux fluctuations de l'économie. La proximité immédiate et permanente peut générer des situations de mécontentement. Il est donc essentiel de maintenir une relation réciproque de qualité entre les salariés et les clients en répondant à leurs besoins et attentes pour maintenir un bon niveau de satisfaction, tout en prenant en compte les phénomènes de société.

Sauf dans certains cas limités et sous réserve de la mise en œuvre de mesures organisationnelles, collectives et humaines visant à garantir leur protection, les salariés en contact direct avec la clientèle ne doivent pas se retrouver en situation d'isolement sur leur lieu de travail afin de ne pas se retrouver seul à gérer une situation conflictuelle.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration de la politique commerciale (tarification, communication institutionnelle notamment...) doit être fondée sur une relation loyale et transparente avec la clientèle.

Les mesures suivantes (articles 3.1 à 3.3) contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités, voire en agressions.

Article 3.1 | Politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle

Information préalable et de qualité en cohérence avec les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers (par exemple sur les produits et services proposés.

Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter, le coût des services, la prise de frais et les changements de gestionnaires de compte...).

Traitement et réponse, dans les meilleurs délais, des réclamations clientèle.

Information de la clientèle sur les changements d'horaire, notamment en cas de report de rendez-vous.

Article 3.2 | Information et formation des salariés

Tout salarié, à l'occasion de relations commerciales avec la clientèle dans le cadre de son activité professionnelle, est concerné par ce phénomène.

Ces salariés, y compris temporaires, bénéficient périodiquement d'une action de formation appropriée imputable au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Cette formation est, soit spécifique, soit incluse dans les formations destinées au personnel en relation avec la clientèle par exemple lors de « formation Métiers », d'actions de formation accompagnant la prise de poste et également lors de formations bancaires diplômantes.

Pour tous les nouveaux entrants y compris les bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, en relation avec la clientèle, cette formation est intégrée à leur parcours de formation.

Ces actions visent à :

- adapter les comportements aux circonstances, ainsi qu'aux divers modes d'exercice d'activités incluant le travail à distance ;
- soutenir les salariés, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés, par la formation continue y compris des managers.

L'information et la formation des salariés peuvent également consister en l'acquisition de techniques leur permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Les programmes proposés au catalogue de formation du Campus BPCE s'adressent à trois types de publics :

- les nouveaux entrants, avec deux dispositifs complémentaires en e-learning et en présentiel permettant d'apprendre à identifier les agresseurs potentiels, les postures à tenir face à des incivilités ou des agressions, à utiliser la communication non violente et d'autres techniques de résolution de conflit et de revenir sur les bonnes pratiques. Ces dispositifs sont intégrés dans le parcours des nouveaux entrants et sont présentés dans un délai aussi restreint que possible dans le cadre de la prise de fonction en agence ;
- les managers, avec un dispositif en présentiel permettant de savoir réagir à une situation d'incivilité ou d'agression, d'intégrer ces éléments dans l'accueil des nouveaux salariés,

d'agir auprès d'un salarié à la suite d'un événement traumatique et de réaccueillir un salarié victime d'une incivilité ou d'une agression ;

- les salariés déjà en poste, avec une formation de rappel en présentiel, en agence ou en salle de formation, permettant de comprendre les différentes formes d'incivilités et d'agression, de partager leurs expériences et d'acquérir un langage commun sur le sujet, de créer une démarche collective pour gérer les incivilités et les agressions en équipe, de réguler son stress et ses émotions en cas d'agression, de trouver du soutien et de s'entraîner à gérer des situations de conflit.

Ces interventions pédagogiques peuvent s'appuyer sur des expériences de réalité virtuelle pour l'aspect mise en situation.

Une notice d'information numérique élaborée par le Groupe BPCE fait l'objet d'échanges au sein de la CPN, afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et les mesures d'accompagnement possibles après un acte d'incivilité ou d'agression.

Elle est diffusée à l'ensemble des entreprises de la branche caisse d'épargne, qui peuvent la personnaliser.

Ces entreprises s'engagent à la mettre à disposition à de l'ensemble des salariés notamment par la mise en ligne sur le portail de l'entreprise.

Les parties signataires mettent en évidence l'intérêt des moments collectifs d'information, au sein de l'unité de travail notamment.

Article 3.3 | Équipements

Un certain nombre de dispositifs contribueront à prévenir ces incivilités tels que, par exemple :

- dispositif d'alerte en agence, à distance et en mission ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités intégrant éventuellement la possibilité d'un retour sur écran visible par le client) ;
- enregistrement possible, dans le respect des règles applicables, des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plates-formes téléphoniques ainsi que sur les e-agences.

L'expérience démontre que des dispositifs d'accueil et une signalétique adaptée contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un salarié ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

Article 4 | Dispositifs d'assistance

Article 4.1 | Mesures d'accompagnement des salariés victimes

Les parties signataires rappellent l'importance de la mission confiée par la loi au CSE dans son rôle de contribution à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Elles expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités ou des agressions de manière directe ou indirecte. Dans cette optique, des procédures écrites sont mises en place et les mesures d'accompagnement qui en découlent sont portées à la connaissance des salariés. Elles prévoient, notamment, que :

- chaque incident donne lieu à signalement suivant une procédure et un outil commun à toutes les entreprises. Systématiquement, les déclarations sont analysées et font l'objet de mesures adaptées. Les systèmes de déclaration doivent être simples et rapides ;

- les incivilités ou agressions entraînant des lésions physiques ou psychologiques donnent lieu à une déclaration d'accident du travail ;
- des mesures d'accompagnement sont proposées par l'entreprise au salarié, victime ou témoin d'incivilité ou agression : accompagnement médical, social, soutien managérial, suivi psychologique ;
- des mesures d'accompagnement juridique sont également prévues : le cas échéant lorsque les salariés en prennent l'initiative, il apparaît important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement ;
- à ce titre, le salarié, qui décide de porter plainte, pour l'agression ou l'incivilité dont il a été victime, bénéficie à sa demande de conseils juridiques donnés par le service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte ;
- lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci. La domiciliation du salarié plaignant à son adresse professionnelle est privilégiée dès lors que cela est possible ;
- pour les salariés victimes d'agressions ou d'incivilités les plus graves (violences physiques, menaces de mort, chantage, harcèlement, injures discriminatoires) un accompagnement au dépôt de plainte directement auprès du procureur de la république par l'intermédiaire d'un avocat peut être proposé par l'entreprise.

Des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les entreprises s'engagent à étudier en priorité la demande de mobilité d'un salarié ayant subi des incivilités ;

- l'entreprise peut être amenée à porter plainte si elle subit, à la suite d'un acte d'incivilité ou d'agression commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect ;
- les mesures d'accompagnement, prévues au présent article, sont intégralement prises en charge par l'entreprise.

L'ensemble des informations et process est disponible sur l'intranet de l'entreprise (procédures, contacts...).

Article 4.2 | Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités et d'agressions

En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités ou d'agressions, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive.

Au regard de l'incivilité ou de l'agression constatée, les entreprises prennent toutes mesures appropriées vis-à-vis de son auteur, par exemple, demande formelle d'excuses, rappel des règles de courtoisie, lettre d'avertissement, transfert de compte voire cessation de la relation commerciale.

Article 5 | Évaluation des incivilités et des agressions

Considérant qu'il est important et cohérent d'opérer un diagnostic des incivilités et agressions. Les entreprises procèdent au moins une fois par an à leur recensement et leur analyse afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques, les circonstances et d'en rechercher les mesures de prévention adéquates.

Afin de disposer d'une cohérence au plan de la branche et d'une parfaite lisibilité de ces phénomènes, les entreprises utiliseront dès que possible l'outil commun à disposition.

Article 6 | Information des institutions représentatives du personnel

Les résultats de cette analyse, le dispositif de prévention mis en place ainsi que les actions de formation réalisées sont présentés annuellement (*a minima*) au cours d'une réunion ordinaire du CSE.

En cas d'agression physique grave ou de menaces graves quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, le CSE est informé dans les meilleurs délais par l'employeur qui expose les circonstances de cette agression.

Article 7 | Recensement au sein de la branche et bilan d'application de l'accord

Article 7.1 | Recensement annuel

Les signataires procéderont annuellement à l'évaluation des incivilités et agressions.

Article 7.2 | Bilan triennal

Les partenaires sociaux, membres de la CPN, conviennent de se réunir tous les trois ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord ;
- de réviser si nécessaire le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Article 8 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

Article 9 | Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Article 10 | Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 3 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ROQUEFORT INDUSTRIE

Accord du 21 décembre 2023

relatif à la grille des salaires

NOR : ASET2450420M

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} avril 2024

Valeur point : 11,73400 €.

Smic : 11,65 €.

	À l'embauche	Du 4 ^e mois à la fin de la 2 ^e saison	Dès la 3 ^e saison	Dès la 4 ^e saison	Conducteur de ligne jusqu'au 3 ^e mois inclus	Conducteur de ligne du 4 ^e mois à la fin de la saison 2	Conducteur de ligne dès la 3 ^e saison	PCC jusqu'au 3 ^e mois inclus	PCC du 4 ^e mois à la fin de la saison 2
Coefficient	169,00	178,00	180,00	184,00	180,00	183,00	185,00	182,00	185
Heures travaillées	174,26	174,26	174,26	174,26					
Salaire de référence	1 983,05 €	2 088,65 €	2 112,12 €	2 159,06 €	2 112,12 €	2 147,32 €	2 170,79 €	2 135,59 €	2 170,79 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	13,72848 €	14,45958 €	14,62205 €	14,94698 €	14,62205 €	14,86575 €	15,02822 €	14,78452 €	15,02822 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	2 082,20 €	2 193,08 €	2 217,73 €	2 267,01 €	2 217,73 €	2 254,69 €	2 279,33 €	2 242,37 €	2 279,33 €
Forfait dimanches et pauses 3789 heures + ancienneté	520,17 €	547,87 €	554,03 €	566,34 €	554,03 €	563,26 €	569,42 €	560,19 €	569,42 €
Total mensuel en fin de saison	2 602,37 €	2 740,96 €	2 771,76 €	2 833,35 €	2 771,76 €	2 817,95 €	2 848,75 €	2 802,55 €	2 848,75 €
Paiement boque hres 22,59 h	310,13 €	326,64 €	330,31 €	337,65 €	330,31 €	335,82 €	339,49 €	333,98 €	339,49 €
Total général	2 912,50 €	3 067,60 €	3 102,07 €	3 171,00 €	3 102,07 €	3 153,77 €	3 188,24 €	3 136,53 €	3 188,24 €

(Voir suite du tableau page suivante.)

	PCC dès la 3 ^e saison	Labo, quai jusqu'au 3 ^e mois inclus	Labo, quai du 4 ^e mois à la fin de la saison 2	Labo, quai dès la 3 ^e saison	Second jusqu'au 3 ^e mois inclus	Second du 4 ^e mois à la fin de la saison 2	Second dès la 3 ^e saison	Chef équipe jusqu'au 3 ^e mois inclus	Chef équipe du 4 ^e mois à la fin de la saison 2	Chef équipe dès la 3 ^e saison
Coefficient	186	182	186,00	188,5	185	188	189,5	188	190	194
Heures travaillées		174,26	174,26	174,26	174,26	174,26	174,26	174,26	174,26	174,26
Salaire de référence	2 182,52 €	2 135,59 €	2 182,52 €	2 211,86 €	2 170,79 €	2 205,99 €	2 223,59 €	2 205,99 €	2 229,46 €	2 276,40 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	15,10945 €	14,78452 €	15,10945 €	15,31253 €	15,02822 €	15,27192 €	15,39377 €	15,27192 €	15,43438 €	15,75932 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	2 291,65 €	2 242,37 €	2 291,65 €	2 322,45 €	2 279,33 €	2 316,29 €	2 334,77 €	2 316,29 €	2 340,93 €	2 390,22 €
Forfait dimanches et pauses 3789 heures + ancienneté	572,50 €	560,19 €	572,50 €	580,19 €	569,42 €	578,65 €	583,27 €	578,65 €	584,81 €	597,12 €
Total mensuel en fin de saison	2 864,15 €	2 802,55 €	2 864,15 €	2 902,64 €	2 848,75 €	2 894,94 €	2 918,04 €	2 894,94 €	2 925,74 €	2 987,34 €
Paiement bque hres 22,59 h	341,32 €	333,98 €	341,32 €	345,91 €	339,49 €	344,99 €	347,75 €	344,99 €	348,66 €	356,00 €
Total général	3 205,47 €	3 136,53 €	3 205,47 €	3 248,55 €	3 188,24 €	3 239,94 €	3 265,79 €	3 239,94 €	3 274,40 €	3 343,34 €

(Voir page suivante.)

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} juillet 2024

Valeur point : 11,85130 €.

Smic :11,65 €

	À l'embauche	Du 4 ^e mois à la fin de la 2 ^e saison	Dès la 3 ^e saison	Dès la 4 ^e saison	Conducteur de ligne jusqu'au 3 ^e mois inclus	Conducteur de ligne du 4 ^e mois à la fin de la saison 2	Conducteur de ligne dès la 3 ^e saison	PCC jusqu'au 3 ^e mois inclus	PCC du 4 ^e mois à la fin de la saison 2
Coefficient	169,00	178,00	180,00	184,00	180,00	183,00	185,00	182,00	185
Heures travaillées	174,26	174,26	174,26	174,26					
Salaires de référence	2 002,87 €	2 109,53 €	2 133,23 €	2 180,64 €	2 133,23 €	2 168,79 €	2 192,49 €	2 156,94 €	2 192,49 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	13,86572 €	14,60413 €	14,76822 €	15,09640 €	14,76822 €	15,01436 €	15,17845 €	14,93231 €	15,17845 €
Salaires horaires 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	2 103,01 €	2 215,01 €	2 239,90 €	2 289,67 €	2 239,90 €	2 277,23 €	2 302,12 €	2 264,78 €	2 302,12 €
Forfait dimanches et pauses 3789 heures + ancienneté	525,37 €	553,35 €	559,57 €	572,00 €	559,57 €	568,89 €	575,11 €	565,79 €	575,11 €
Total mensuel en fin de saison	2 628,39 €	2 768,36 €	2 799,46 €	2 861,67 €	2 799,46 €	2 846,12 €	2 877,23 €	2 830,57 €	2 877,23 €
Paiement bque hres 22,59 h	313,23 €	329,91 €	333,61 €	341,03 €	333,61 €	339,17 €	342,88 €	337,32 €	342,88 €
Total général	2 941,61 €	3 098,27 €	3 133,08 €	3 202,70 €	3 133,08 €	3 185,30 €	3 220,11 €	3 167,89 €	3 220,11 €

(Voir suite du tableau page suivante.)

	PCC dès la 3 ^e saison	Labo, quai jusqu'au 3 ^e mois inclus	Labo, quai du 4 ^e mois à la fin de la saison 2	Labo, quai dès la 3 ^e saison	Second jusqu'au 3 ^e mois inclus	Second du 4 ^e mois à la fin de la saison 2	Second dès la 3 ^e saison	Chef équipe jusqu'au 3 ^e mois inclus	Chef équipe du 4 ^e mois à la fin de la saison 2	Chef équipe dès la 3 ^e saison
Coefficient	186	182	186,00	188,5	185	188	189,5	188	190	194
Heures travaillées		174,26	174,26	174,26	174,26	174,26	174,26	174,26	174,26	174,26
Salaire de référence	2 204,34 €	2 156,94 €	2 204,34 €	2 233,97 €	2 192,49 €	2 228,04 €	2 245,82 €	2 228,04 €	2 251,75 €	2 299,15 €
Base horaire	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	15,26049 €	14,93231 €	15,26049 €	15,46561 €	15,17845 €	15,42458 €	15,54765 €	15,42458 €	15,58868 €	15,91686 €
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	2 314,56 €	2 264,78 €	2 314,56 €	2 345,67 €	2 302,12 €	2 339,45 €	2 358,11 €	2 339,45 €	2 364,33 €	2 414,11 €
Forfait dimanches et pauses 3789 heures + ancienneté	578,22 €	565,79 €	578,22 €	585,99 €	575,11 €	584,44 €	589,10 €	584,44 €	590,65 €	603,09 €
Total mensuel en fin de saison	2 892,78 €	2 830,57 €	2 892,78 €	2 931,66 €	2 877,23 €	2 923,88 €	2 947,21 €	2 923,88 €	2 954,99 €	3 017,20 €
Paiement boque hres 22.59 h	344,73 €	337,32 €	344,73 €	349,37 €	342,88 €	348,44 €	351,22 €	348,44 €	352,15 €	359,56 €
Total général	3 237,51 €	3 167,89 €	3 237,51 €	3 281,03 €	3 220,11 €	3 272,33 €	3 298,43 €	3 272,33 €	3 307,14 €	3 376,76 €

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 21 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Dates des changements valeur point	Valeur hiérarchique du point	Coefficient d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/12/90	41,30	1,0022
01/01/91	41,61	1,0075
01/04/91	41,92	1,0075
01/07/91	42,23	1,0074
01/10/91	42,54	1,0073
01/01/92	42,97	1,0101
01/04/92	43,29	1,0075
01/07/92	43,50	1,0049
01/10/92	43,83	1,0076
01/01/93	44,05	1,0050
01/04/93	44,27	1,0050
01/07/93	44,40	1,0029
01/10/93	44,53	1,0029
01/04/94	44,71	1,0040
01/10/94	44,89	1,0040
01/01/95	45,05	1,0036
01/07/95	45,21	1,0036
01/01/96	45,44	1,0051
01/04/96	45,62	1,0040
01/07/96	45,84	1,0048
01/10/96	46,03	1,0041
01/01/97	46,20	1,0037
01/04/97	46,37	1,0037
01/07/97	46,54	1,0037
01/10/97	46,72	1,0039
01/01/99	46,79	1,0015
01/04/99	46,86	1,0015
01/07/99	46,93	1,0015
01/10/99	47,00	1,0015
01/01/01	47,86	1,0183
01/01/02	7,33269 €	1,0050
01/04/02	7,36935 €	1,0050
01/07/02	7,40620 €	1,0050

Dates des changements valeur point	Valeur hiérarchique du point	Coefficient d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/01/03	7,55493 €	1,0200
01/07/03	7,59270 €	1,0050
01/01/04	7,68779	1,0125
01/07/04	7,75713	1,0090
01/10/04	7,77652	1,0025
01/01/05	7,89355	1,0150
01/07/05	7,93301	1,0050
01/10/05	7,97267	1,0050
01/01/06	8,06065	1,0110
01/04/06	8,12513	1,0080
01/10/06	8,14951	1,0030
01/01/07	8,23120	1,0100
01/04/07	8,27235	1,0050
01/07/07	8,31371	1,0050
01/01/08	8,52321	1,0250
01/04/08	8,57435	1,0060
01/07/08	8,60864	1,0040
01/10/08	8,64308	1,0040
01/01/09	8,68629	1,0040
01/04/09	8,72972	1,0040
01/07/09	8,77337	1,0050
01/01/10	8,84355	1,0080
01/04/10	8,87008	1,0030
01/01/11	8,99469	1,0140
01/03/11	9,01268	1,0020
01/07/11	9,11182	1,0110
01/12/11	9,14827	1,0040
01/01/12	9,23060	1,0090
01/04/12	9,24906	1,0020
01/07/12	9,2953	1,0050
01/10/12	9,32319	1,0030
01/02/13	9,37912	1,0059
01/06/13	9,41663	1,0039
01/10/13	9,44487	1,0029
01/02/14	9,50154	1,0060
01/06/14	9,53004	1,0029
01/10/14	9,55863	1,0029

Dates des changements valeur point	Valeur hiérarchique du point	Coefficient d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/02/15	9,59686	1,0040
01/06/15	9,62565	1,0030
01/03/16	9,69303	1,0070
01/03/17	9,75119	1,0060
01/09/17	9,78044	1,0029
01/12/17	9,80391	1,0024
01/01/18	9,88234	1,0079
01/06/18	9,93175	1,0049
01/12/18	9,96154	1,0030
01/01/19	10,0811	1,0120
01/06/19	10,1416	1,0060
01/02/20	10,2329	1,0090
01/03/21	10,2738	1,0039
01/09/21	10,3149	1,0040
01/12/21	10,5109	1,0190
01/01/22	10,6265	1,0109
01/07/22	10,8603	1,0220
01/12/22	11,1644	1,0280
01/01/23	11,2760	1,0099
01/02/23	11,3888	1,0100
01/04/23	11,5027	1,0100
01/09/23	11,6178	1,0100
01/04/24	11,7340	1,0100
01/07/24	11,8513	1,0099

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240190-000524

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
