



©rcfotostock - stock.adobe.com


MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES


MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2025-01
4 janvier 2025


MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES


MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2025-01 du 4 janvier 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	62

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-01 du 4 janvier 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 176 Pharmaceutique-industrie : accord du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels.....	5
IDCC 303 Couture parisienne-autres métiers-mode : accord du 9 décembre 2024 relatif à l'agenda social pour 2025.....	9
IDCC 759 Pompes funèbres : accord du 10 décembre 2024 relatif à la constitution d'une catégorie objective de salariés pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire.....	11
IDCC 1938 Volailles-industries-transformation : avenant n° 1 du 21 novembre 2024 à l'accord du 15 janvier 2020 relatif à la création d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres	15
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : accord de méthode du 5 avril 2024 relatif à l'évolution des rémunérations des personnels praticiens et non praticiens.....	17
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : accord de méthode du 23 septembre 2024 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail.....	20
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : accord de méthode du 23 septembre 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	24
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2023-14 du 8 novembre 2023 relatif à la modification de la période probatoire.....	27
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : accord n° 30 du 19 novembre 2024 relatif à la négociation salariale et à la rémunération	29
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : avenant n° 66 du 19 novembre 2024 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire	32
IDCC 2511 Sport : accord du 12 décembre 2024 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel « Mobiliser les activités socio-sportives comme outil d'insertion pour les publics en situation de vulnérabilité »	35
IDCC 2511 Sport : accord du 12 décembre 2024 relatif à la création du titre à finalité professionnelle « Technicien territorial de basket-ball ».....	37
IDCC 2511 Sport : avenant n° 207 du 12 décembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) « Moniteur vol à plat en soufflerie » (annexe 1 de la convention collective).....	39

IDCC 2511 Sport : avenant n° 208 du 12 décembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnel (CQP) « Animateur de badminton » (annexe 1 de la convention collective).....	41
IDCC 2511 Sport : avenant n° 209 du 12 décembre 2024 relatif au certificat de qualification professionnel (CQP) « Animateur d'échecs » (annexe 1 de la convention collective)	43
IDCC 3248 Métallurgie (Périgord) : accord du 10 septembre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté	45
IDCC 3248 Métallurgie (Loire-Atlantique) : accord du 26 novembre 2024 relatif à la valeur des indemnités de repas de jour et d'équipes successives de jour à compter du 1 ^{er} janvier 2025	47

Accord(s) professionnel(s)

Métallurgie : avenant du 13 décembre 2024 à l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle.....	50
Métallurgie : avenant du 13 décembre 2024 à l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire	60

Accord du 14 novembre 2024
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2451060M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

UFIC UNSA ;

FO FNP ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe II « Salaires minima professionnels » de l'avenant I de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique est modifié, abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« II. Salaires minima professionnels

À compter du 1^{er} janvier 2025, les salaires minima mensuels pour 151,67 heures sont calculés à partir de la formule suivante :

$$y = a + bx$$

y : salaire minimum du salarié en fonction de son groupe et de son niveau de classification.

a : valeur constante, soit 1741,5515 €.

b : nombre de points définis pour chaque groupe et niveau de classification.

x : valeur du point, soit 9,2503 €.

(En euros.)

Salaires minima pour 151,67 heures		
Groupes	Points	SMC au 1 ^{er} janvier 2025
1A/1B	8	1 815,55
1C/2A	10	1 834,05
2B	14	1 871,06
2C/3A	23	1 954,31
3B	28	2 000,56
3C/4A	46	2 167,06
4B	54	2 241,07
4C/5A	77	2 453,82
5B	88	2 555,57
5C/6A	118	2 833,08
6B	132	2 962,59
6C	169	3 304,85
7A	183	3 434,35
7B	246	4 017,12
8A	260	4 146,62
8B	335	4 840,39
9A	349	4 969,89
9B	438	5 793,17
10	494	6 311,18
11	550	6 829,19

Article 2

Les parties signataires du présent accord conviennent que si une revalorisation du Smic devait avoir lieu à compter de la signature du présent accord, et que celle-ci avait pour effet de le porter à un montant supérieur au salaire minimum conventionnel (ci-après « SMC ») applicable aux groupes 1A à 2A conformément à la grille visée à l'article 1^{er} du présent accord, les règles suivantes s'appliqueraient :

a) Si une revalorisation du Smic avait pour effet de porter le SMC applicable au groupe 1A/1B à un montant inférieur au Smic, le SMC applicable aux salariés classés dans ces groupes sera porté au niveau du SMC applicable aux collaborateurs classés en 1C/2A tel que prévu à l'article 1^{er} du présent accord ;

b) Si une revalorisation du Smic avait pour effet de porter le SMC applicable aux groupes 1A/1B/1C/2A à un montant inférieur au Smic, le SMC applicable aux salariés classés dans ces groupes sera porté au niveau du SMC applicable aux collaborateurs classés en 2B tel que visé à l'article 1^{er} du présent accord.

(Voir page suivante.)

Article 3

Les parties signataires du présent accord ont souhaité la mise en œuvre d'une grille différenciée pour les collaborateurs ayant au moins 18 mois d'ancienneté. Ainsi, la grille suivante sera applicable avec une différenciation applicable au sein des groupes 1A à 2B :

(En euros.)

Groupes	Points	SMC au 1 ^{er} janvier 2025 (à partir de 18 mois d'ancienneté)
1A/1B	8	1 822,69
1C/2A	10	1 841,27
2B	14	1 878,41
2C/3A	23	1 954,31
3B	28	2 000,56
3C/4A	46	2 167,06
4B	54	2 241,07
4C/5A	77	2 453,82
5B	88	2 555,57
5C/6A	118	2 833,08
6B	132	2 962,59
6C	169	3 304,85
7A	183	3 434,35
7B	246	4 017,12
8A	260	4 146,62
8B	335	4 840,39
9A	349	4 969,89
9B	438	5 793,17
10	494	6 311,18
11	550	6 829,19

Afin de maintenir cette différenciation pour les salariés ayant au moins 18 mois d'ancienneté si la revalorisation du Smic venait à impacter les SMC de l'article 1^{er} du présent accord, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes : en cas de déclenchement du a) de l'article 2 du présent accord, le SMC applicable aux collaborateurs du groupe 1A/1B ayant au moins 18 mois d'ancienneté sera celui du groupe 1C/2A de la grille visée à l'article 3 du présent accord.

Article 4 | Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent que si une revalorisation du Smic devait avoir pour effet de le porter à un montant supérieur à ceux prévus aux articles 1^{er} et suivants du présent accord, le Leem et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche se rencontreraient, dans un délai d'un mois à compter de la revalorisation susmentionnée, afin de discuter des possibilités d'ajustement de la grille des salaires minima conventionnels prévue aux articles 1^{er} et suivants du présent accord.

Article 5

Conformément à l'article 3 de l'accord collectif du 6 juillet 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Article 6

Les salaires minima conventionnels permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

Il est en outre rappelé que le présent accord est soumis aux dispositions des articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Article 8 | *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 9 | *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Fait à Paris, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 décembre 2024
relatif à l'agenda social pour 2025

NOR : ASET2450993M

IDCC : 303

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

FHCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent leur agenda social pour 2025.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | *Ordre du jour de l'agenda social*

Thèmes	Période de négociation
Poursuite des négociations entamées en 2024	2025
Épargne salariale et partage de la valeur Accord de branche relatif à la vie familiale, aux salariés aidants et au don de jours de repos ; réflexion relative aux jours pour événements familiaux Travaux de certification relatifs aux CQP « Opérateur(trice) multipostes en confection niveau 3 » et « Monteur(se) prototypiste en confection niveau 4 » ainsi qu'au CCP « Transformer un vêtement couture avec la méthode de l'upcycling (surcyclage) »	
Nouvelles thématiques pour 2025	2025
Rapport annuel d'activité de branche 2024 Suivi d'accords de branche en vigueur : renouvellement des accords de branche égalité professionnelle et handicap Rémunérations minimales annuelles garanties et prime de collection 2025 Mutuelle et prévoyance Définition des métiers pénibles	

Article 2 | *Notification. 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 ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 décembre 2024

relatif à la constitution d'une catégorie objective de salariés
pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2451061M

IDCC : 759

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

FFPF ;

FNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNESF ;

UNSF FO ;

CGT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

Préambule

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés couverts par la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759) se sont réunies afin de définir les salariés « non-cadres » pouvant être intégrés à la catégorie des « cadres » pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 précité ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière. Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'en-

semble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Parmi ces critères, bénéficie d'une présomption de conformité aux règles d'exonération en matière de prévoyance complémentaire, le critère n° 1, à savoir l'appartenance aux catégories des « cadres » et des « non-cadres ».

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » devait être déterminée par référence à la CCN « AGIRC » de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces articles 2.1 et 2.2 ont repris à l'identique les dispositions des articles 4 et 4 *bis* de la CCN AGIRC. Les catégories de salariés ainsi visées sont toujours :

- les cadres au regard du droit du travail et de la convention collective qui les régit (art. 2.1 de l'ANI de 2017, ancien art. 4 de la CCN AGIRC) ;
- les « assimilés cadres » (art. 2.2 de l'ANI de 2017, ancien art. 4 *bis* de la CCN AGIRC), c'est-à-dire les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) appartenant à un certain niveau de classification professionnelle de branche.

Il appartient à la commission paritaire rattachée à l'APEC de déterminer le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Via un mécanisme similaire à celui visé par l'ancien article 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC, l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret précité prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des « cadres » pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés ne relevant ni de l'article 2.1 ni de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces salariés doivent être définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail, lequel doit être agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Une période transitoire de trois ans a été mise en place, au cours de laquelle le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire conforme aux règles d'exonération Urssaf en vigueur à la date du 31 décembre 2021 continue de bénéficier du traitement social de faveur. Ainsi, les catégories de « cadres » et « non-cadres » peuvent, sous certaines conditions, continuer d'être définies en référence aux anciens articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC jusqu'au 31 décembre 2024.

C'est dans le contexte de ces évolutions réglementaires que les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres ont souhaité maintenir la possibilité pour les entreprises, prévue par les dispositions de branche actuellement applicables, d'intégrer de manière facultative certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire ; les partenaires sociaux se sont donc réunis afin de définir, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, les salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire institué par les entreprises relevant de son champ d'application au profit de leurs cadres.

(Voir page suivante.)

Ceci étant rappelé, les parties signataires ont convenu de ce qui suit :

Article 1^{er} | Catégories objectives

Article 1.1 | Cadres et assimilés

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permettent de définir les salariés cadres bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire en application de l'article R. 242-1-1° du code de la sécurité sociale, sont visés les salariés de la catégorie conventionnelle des cadres relevant au moins du niveau V position 1.

Article 1.2 | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Conformément aux dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 et sous réserve de la décision d'agrément de la commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres (« APEC »), les entreprises de la branche des pompes funèbres (IDCC 759) ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure dans la catégorie objective des cadres de leur régime de protection sociale complémentaire les salariés de la catégorie conventionnelle des techniciens – agents de maîtrise de niveau IV positions 1 et 2.

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche, elles devront la formaliser au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur remise aux salariés).

Article 2 | Dispositions finales

Article 2.1 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif et garantit le principe d'égalité de traitement entre les salariés et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

Article 2.2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3 | Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2025.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1^{er} ci-dessus, ne pourront, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente 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 dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 21 novembre 2024

à l'accord du 15 janvier 2020
relatif à la création d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres

NOR : ASET2550000M

IDCC : 1938

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

FIA ;

CNADEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC Agro ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'article 1^{er} de l'accord portant création d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres du secteur des industries de la transformation des volailles du 15 janvier 2020.

Il a été décidé d'apporter les modifications suivantes :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'article 1^{er} « Objet »

L'alinéa 2 de l'article 1^{er} est modifié comme suit :

« Cet accord s'applique à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017. »

Article 2 | Date de mise en œuvre. Dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord de méthode du 5 avril 2024

relatif à l'évolution des rémunérations des personnels praticiens et non praticiens

NOR : ASET2451059M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Le contexte

À l'issue de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 3 novembre 2022, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur la rénovation de la grille de classification des emplois des personnels non-praticiens de la convention collective nationale (CCN) et du système de rémunération.

Durant l'année 2023 et au premier trimestre 2024, les travaux liés à la rénovation de la grille de classification des emplois non médicaux ont été menés et feront l'objet d'un avenant à la convention collective qui sera proposé à la signature des organisations syndicales.

Pour poursuivre cette démarche de rénovation des grilles de classification, des travaux débiteront pour le personnel médical (PM) au 1^{er} trimestre 2024 avec pour objectifs la création de fiches emploi et leurs cotations à partir des mêmes critères classants que ceux appliqués au personnel non médical (PNM).

Les travaux visant à réviser les rémunérations du personnel médical et non médical débiteront au 1^{er} trimestre 2024.

La FNCLCC rappelle l'importance que représente la maîtrise des coûts relatifs à la rénovation de la grille de classification et à la révision du système de rémunération qui seront en grande partie financés par des recettes supplémentaires liées à la suppression du coefficient de minoration. Le versement des mesures salariales proposées est donc conditionné à l'octroi de ce financement complémentaire et ne pourra intervenir qu'une fois ce financement attribué aux CLCC.

La mission et les modalités de fonctionnement du GTP sont les suivantes :

II. Les objectifs

Les objectifs du groupe de travail paritaire sont notamment les suivants :

- 1.** La révision de la rémunération du personnel médical et classification des emplois :
 - parcours professionnel des praticiens avec rédaction de fiches emplois et cotations associées ;
 - revalorisation de l'indemnité de service exclusif ;
 - en sus, mesures QVCT.

Les travaux du GTP seront présentés et négociés en CPPNI.

- 2.** La révision de la rémunération du personnel non médical :
 - mesures bas salaires pour les groupes B et C ;
 - évolution de certains emplois avec la classification ;
 - évolution de l'emploi d'IBODE ;
 - revalorisation des indemnités d'exercice pour les IADE et les IPA ;
 - création d'un 3^e palier de VAP ;
 - en sus de ces mesures salariales, mesures QVCT et nouveaux parcours professionnels (IBO -> IBODE, préparateurs en pharmacie, emplois de la recherche).

Les travaux du GTP seront présentés et négociés en CPPNI.

III. Le calendrier prévisionnel

Révision du système de rémunération des praticiens et non praticiens d'avril 2024 à décembre 2024.

À l'issue des travaux, un ou plusieurs avenants de révision à la CCN seront négociés en CPPNI.

IV. Les modalités de fonctionnement du groupe de travail paritaire

IV.1. La composition

Chaque délégation syndicale signataire doit veiller au maximum à assurer une continuité et une participation effective aux travaux.

Le groupe est ainsi constitué :

- 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des CLCC, désignés par leurs organisations. Parmi ces 3 représentants, des experts pourront être associés ;
- la délégation patronale composée de représentants des centres de lutte contre le cancer et de la DRH groupe de la FNCLCC (nombre qui ne pourra être supérieur à celui des délégations syndicales).

Par ailleurs, il bénéficie, au titre de l'appui technique et du secrétariat, du concours de collaborateurs de la DRH groupe de la FNCLCC.

IV.2. Organisation des réunions

IV.2.1. Convocation

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer convoque le groupe de travail paritaire par mail. Les documents de travail sont transmis, sauf exception, au moins une semaine avant la réunion. Les réunions seront organisées en présentiel au siège de la fédération et/ou sous forme de visioconférence.

IV.2.2. Documents de travail

Les documents de travail sont confidentiels et ne peuvent être diffusés que confidentiellement au sein de chaque organisation. Bien évidemment, chaque organisation dispose de sa liberté d'expression sous réserve de ne pas divulguer les documents de travail non présentés en CPPNI.

IV.2.3. Compte-rendu des réunions

Le compte-rendu des réunions du GTP est établi par la DRH groupe de la FNCLCC et est approuvé en début de séance de la réunion suivante.

IV.2.4. Autorisations d'absence et remboursement de frais

Les membres du groupe de travail régulièrement convoqués et présents aux réunions bénéficient :

- d'une journée préparatoire à chaque réunion du groupe de travail paritaire ;
- d'une autorisation d'absence pour participer à ce groupe de travail paritaire.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de leur rémunération.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement sont pris en charge par la fédération selon les règles habituelles.

Fait à Paris, le 5 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord de méthode du 23 septembre 2024

relatif à la qualité de vie et des conditions de travail

NOR : ASET2451057M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

Sud santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Le contexte

Dans le cadre de l'agenda social établi pour l'année 2024, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

En 2023, la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) a mené une démarche prospective avec pour ambition d'anticiper les évolutions à prévoir à horizon de 5 à 10 ans en matière de ressources humaines, afin de rendre les centres de lutte contre le cancer (CLCC) plus attractifs et de renforcer la fidélisation des personnels.

En s'appuyant sur une revue de la littérature, sur des auditions de professionnels et d'experts, et les résultats d'une enquête d'opinion sur les facteurs d'attractivité et de fidélisation diligentée auprès de l'ensemble des personnels des CLCC en septembre 2023, la démarche prospective a abouti à des préconisations plaçant la QVCT au cœur des politiques sociales des CLCC et encourageant Unicancer à consolider une politique partagée de QVCT à partir des projets innovants développés dans les CLCC.

Le champ de la QVCT étant large, il a été préconisé de se doter d'un cadre commun présenté dans le point II du présent accord de méthode.

II. Le cadrage de l'accord

La définition de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est donnée par l'accord national interprofessionnel QVT du 19 juin 2013 et complétée par l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020.

La conception du champ couvert par la QVCT est établie sur la base des travaux réalisés par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Une enquête sur les facteurs d'attractivité et de fidélisation a été menée auprès de l'ensemble des professionnels médicaux et non-médicaux des CLCC avec un taux de réponse de 40 %. Les principaux résultats de cette enquête établissent un premier diagnostic des attentes des professionnels en termes de QVCT à partir duquel certaines thématiques de l'accord seront reprises.

Une étude des accords QVCT signés dans les CLCC permettra de compléter ces thématiques et de valoriser les démarches des établissements.

Il a été convenu de structurer l'avenant QVCT autour de trois grands axes :

1. Axe 1 « Protéger la santé au travail »

Cet axe est centré sur le thème de la santé au travail et couvre la prévention primaire, secondaire et tertiaire des risques professionnels physiques et psychosociaux. Il s'agit notamment de :

- étoffer nos indicateurs SST (AT, MP, TMS, etc.) pour piloter et suivre la santé sécurité ;
- prévenir les risques liés à l'organisation du travail (loi du 2 août 2021), les risques psychosociaux, le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes ;
- prévenir l'usure professionnelle et renforcer le maintien en emploi.

2. Axe 2 « Promouvoir la QVCT au service d'une organisation responsable et durable »

Cet axe valorise les grands thèmes proposés par l'ANACT en matière de QVCT :

- l'organisation, le contenu et la réalisation du travail ;
 - favoriser les démarches participatives d'amélioration des conditions de travail ;
 - établir des recommandations liées à l'organisation du travail (respect des plannings, respect des CP, limiter les interruptions, limiter les alternances jour/nuit, développer l'autonomie, piloter la charge de travail, etc.) ;
- le dialogue professionnel et le dialogue social ;
 - définir nos indicateurs QVCT (turnover, promotion, formation, etc.) et les comités pour piloter et suivre cette démarche transverse ;
- les compétences, les parcours professionnels et le management ;
 - développer les parcours d'intégration de nouveaux collaborateurs et les parcours professionnels ;
 - développer les parcours de formation et de développement de la fonction managériale ;
- l'égalité professionnelle ;
 - favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui pourra faire l'objet d'un avenant distinct ;
 - favoriser l'égalité professionnelle pour tous (parentalité, salariés en situation de handicap, seniors, insertion des jeunes professionnels, aidants familiaux, etc.).

3. Axe 3 « Participer à soutenir la santé physique, mentale et sociale »

Cet axe valorise l'expertise d'Unicancer en matière de prévention en santé publique. Il s'inscrit dans les préconisations du rapport sur la santé des professionnels de santé du 9 octobre 2023.

Il regroupe des actions mises à disposition des salariés pour soutenir leur santé physique, mentale et sociale et notamment :

- promouvoir des programmes de prévention de la santé (dépistage des cancers, accompagnement à l'arrêt du tabac, promotion des webinaires de prévention et de l'activité physique, etc.).

Les propositions du GTP seront présentées et négociées en CPPNI.

III. Le calendrier prévisionnel

Septembre 2024 à décembre 2025.

IV. Les modalités de fonctionnement du groupe de travail paritaire

IV.1. La composition

Chaque délégation syndicale signataire doit veiller au maximum à assurer une continuité et une participation effective aux travaux.

Le groupe est ainsi constitué :

- 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des CLCC, désignés par leurs organisations. Parmi ces 3 représentants, des experts pourront être associés ;
- la délégation patronale composée de représentants des centres de lutte contre le cancer et de la DRH groupe de la FNCLCC (nombre qui ne pourra être supérieur à celui des délégations syndicales).

Par ailleurs, il bénéficie, au titre de l'appui technique et du secrétariat, du concours de collaborateurs de la DRH groupe de la FNCLCC.

IV.2. Organisation des réunions

IV.2.1. Convocation

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer convoque le groupe de travail paritaire par mail. Les documents de travail sont transmis, sauf exception, au moins une semaine avant la réunion. Les réunions seront organisées en présentiel au siège de la fédération et/ou sous forme de visioconférence.

IV.2.2. Documents de travail

Les documents de travail sont confidentiels et ne peuvent être diffusés que confidentiellement au sein de chaque organisation. Bien évidemment, chaque organisation dispose de sa liberté d'expression sous réserve de ne pas divulguer les documents de travail non présentés en CPPNI.

IV.2.3. Compte-rendu des réunions

Le compte-rendu des réunions du GTP est établi par la DRH groupe de la FNCLCC et est approuvé en début de séance de la réunion suivante.

Autorisations d'absence et remboursement de frais

Les membres du groupe de travail régulièrement convoqués et présents aux réunions bénéficient :

- d'une journée préparatoire à chaque réunion du groupe de travail paritaire ;
- d'une autorisation d'absence pour participer à ce groupe de travail paritaire.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de leur rémunération.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement sont pris en charge par la fédération selon les règles habituelles.

Fait à Paris, le 23 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord de méthode du 23 septembre 2024
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2451058M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

Sud santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Le contexte

Dans le cadre de l'agenda social établi pour l'année 2024, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans laquelle s'inscrit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui pourra faire l'objet d'un avenant distinct.

En 2023, la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC) a mené une démarche prospective avec pour ambition d'anticiper les évolutions à horizon de 5 à 10 ans en matière de ressources humaines, afin de rendre les centres de lutte contre le cancer (CLCC) plus attractifs et de renforcer la fidélisation des personnels. Les conclusions de ce travail de fond incitent à poursuivre nos engagements en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à plusieurs titres :

- veiller au respect de l'égalité professionnelle dans nos processus, nos organisations et dans les rémunérations ;
- encourager la mixité professionnelle dans les équipes et contribuer à une répartition non genrée des rôles et des fonctions entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès aux postes à responsabilités ;

- prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSS) : communication régulière sur les VSS, formation, protocole de gestion des signalements, etc.

II. Le cadrage de l'accord

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est encadrée par un ensemble de textes réglementaires et notamment :

- l'obligation de réaliser et de publier l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes (loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 – décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019) visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relative à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail ;
- l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au moins tous les quatre ans ou à défaut de concevoir un plan d'actions incluant notamment des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et à favoriser la qualité de vie et des conditions de travail (art. L. 2241-1).

Pour guider la négociation d'un avenant relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est possible de s'appuyer sur différentes sources documentaires, dont :

- « 10 recommandations pour négocier un accord égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail » de l'ANACT publié en 2022 sur la base d'une analyse de 50 accords signés en 2021 et 2022 ;
- la convention de partenariat Unicancer « Donner des ELLES à la santé ».

Il a été convenu de structurer l'avenant égalité professionnelle entre les femmes et les hommes autour de trois grands axes :

1. Réaliser un diagnostic

Afin de compléter l'index égalité professionnelle, un diagnostic sera réalisé avec :

- un rapport de situation comparé entre les femmes et les hommes, ou bilan genré ;
- l'établissement d'indicateurs à suivre périodiquement afin de mesurer l'amélioration continue de cette démarche ;
- un recensement des mesures déjà mises en œuvre dans les centres de lutte contre le cancer (CLCC).

2. Veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines

Les principes d'égalité professionnelle se déclinent dans l'ensemble des processus RH (recrutement, formation, promotion, qualification, rémunération, évaluation, parcours professionnels, etc.) et l'organisation du travail (temps de travail, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, conditions de travail, santé sécurité, mixité des équipes, management, etc.).

3. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Au-delà du rappel du cadre légal, cet axe traduit l'engagement d'Unicancer en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles par une communication régulière sur les VSS, la formation/sensibilisation et aussi la mise en place d'un protocole de gestion des signalements.

Les propositions du GTP seront présentées et négociées en CPPNI.

III. Le calendrier prévisionnel

De septembre 2024 à décembre 2025.

IV. Les modalités de fonctionnement du groupe de travail paritaire

IV.1. La composition

Chaque délégation syndicale signataire doit veiller au maximum à assurer une continuité et une participation effective aux travaux.

Le groupe est ainsi constitué :

- 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des CLCC, désignés par leurs organisations. Parmi ces 3 représentants, des experts pourront être associés ;
- la délégation patronale composée de représentants des centres de lutte contre le cancer et de la DRH groupe de la FNCLCC (nombre qui ne pourra être supérieur à celui des délégations syndicales).

Par ailleurs, il bénéficie, au titre de l'appui technique et du secrétariat, du concours de collaborateurs de la DRH groupe de la FNCLCC.

IV.2. Organisation des réunions

IV.2.1. Convocation

La fédération nationale des centres de lutte contre le cancer convoque le groupe de travail paritaire par mail. Les documents de travail sont transmis, sauf exception, au moins une semaine avant la réunion. Les réunions seront organisées en présentiel au siège de la fédération et/ou sous forme de visioconférence.

IV.2.2. Documents de travail

Les documents de travail sont confidentiels et ne peuvent être diffusés que confidentiellement au sein de chaque organisation. Bien évidemment, chaque organisation dispose de sa liberté d'expression sous réserve de ne pas divulguer les documents de travail non présentés en CPPNI.

IV.2.3. Compte-rendu des réunions

Le compte-rendu des réunions du GTP est établi par la DRH Groupe de la FNCLCC et est approuvé en début de séance de la réunion suivante.

IV.2.4. Autorisations d'absence et remboursement de frais

Les membres du groupe de travail régulièrement convoqués et présents aux réunions bénéficient :

- d'une journée préparatoire à chaque réunion du groupe de travail paritaire ;
- d'une autorisation d'absence pour participer à ce groupe de travail paritaire.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de leur rémunération.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement sont pris en charge par la fédération selon les règles habituelles.

Fait à Paris, le 23 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2023-14 du 8 novembre 2023
relatif à la modification de la période probatoire

NOR : ASET2451056M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent avenant rappellent le contexte ayant conduit à sa conclusion :

La FNCLCC et les organisations syndicales représentatives ont signé, le 2 juin 2023, l'avenant n° 2023-09 relatif à la modification de la période d'essai prévue dans la convention collective nationale des CLCC, afin de se conformer au droit européen.

À ce titre et afin d'harmoniser la CCN, il a également été décidé de modifier la durée de la période probatoire.

Cet avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Durée de la période probatoire

L'article 2.5.5.3 de la CCN des CLCC est modifié comme suit :

- « Cette période probatoire ne peut être supérieure à :
 - pour les salariés des positions 1 et 2 : 2 (deux) mois ;
 - pour les salariés des positions 3, 4 et 5 : 3 (trois) mois ;

- pour les salariés de la position 6 : 4 (quatre) mois ;
- pour les salariés de la position 7 et les praticiens : 4 (quatre) mois. »

Article 2 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Il s'appliquera à tous les nouveaux contrats de travail signés à compter de cette date.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 8 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 30 du 19 novembre 2024 relatif à la négociation salariale et à la rémunération

NOR : ASET2550003M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Si des travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles sont bien lancés sur plusieurs thématiques, certains sujets restent à ce jour bien spécifiques à chacun de ces secteurs pour une période transitoire. Il en est ainsi pour le système de calcul de la rémunération et de la classification. En effet, les modalités de calcul actuel de la rémunération pour les entreprises des FSJT et pour celles des PACT ARIM sont très différentes, ayant pour effet notamment de lancer des NAO distinctes. Toutefois, les travaux du nouveau système de rémunération HLA étant en cours, les NAO FSJT et PACT ARIM ont été négociées ensemble.

Dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire pour 2025, les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier une évolution de la valeur de point et de la partie fixe.

Le présent accord, applicable uniquement pour les structures des PACT ARIM, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette évolution salariale qui concerne la valeur du point et la partie fixe de la rémunération.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des foyers et services pour jeunes travailleurs.

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

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des structures des personnels des PACT ARIM relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des foyers et services pour jeunes travailleurs, appliquant la CCN HLA sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre dans la mesure où les dispositions ont vocation à s'appliquer dans toutes les structures relevant de la CCN HLA.

Article 3 | Évolution de la valeur du point et de la partie fixe. Salaires minima des personnels des PACT ARIM

À compter du 1^{er} janvier 2025 :

- La valeur du point est fixée comme suit :
 - pour 35 heures payées 35 heures : 1,99 € ;
 - pour 35 heures payées 39 heures : 2,22 €.
- La partie fixe est égale à :
 - pour 35 heures payées 35 heures : 880,24 € ;
 - pour 35 heures payées 39 heures : 971,56 €.

Article 4 | Clause de revoyure

En cas d'évolution importante de l'inflation constatée, les partenaires sociaux pourront se réunir, en cours d'année 2025, pour étudier l'ouverture de nouvelles négociations.

Article 5 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, il est rappelé que, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négo-

ciation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé les obligations légales en la matière dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de non-discrimination qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

Enfin, il est rappelé qu'un rapport de branche HLA a été réalisé en 2024 où figurent les éléments économiques et de conditions de travail par genre. Il a été tenu compte de ces constats dans le cadre de cette NAO.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 7 | Durée et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que d'une demande d'extension en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 8 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 66 du 19 novembre 2024
relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

NOR : ASET2550004M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Si les travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles sont bien lancés et ayant abouti à plusieurs avenants, certains sujets restent à ce jour bien spécifiques à chacun de ces secteurs pour une période transitoire. Il en est ainsi pour le système de calcul de la rémunération. En effet, les modalités de calcul actuel de la rémunération pour les entreprises des FSJT et pour celles des PACT ARIM sont très différentes, ayant pour effet notamment de lancer des négociations salariales distinctes. Toutefois, les travaux du nouveau système de rémunération HLA étant en cours, les NAO FSJT et PACT ARIM ont été négociées ensemble.

Dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire pour 2025, les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier une évolution des valeurs de points.

Le présent avenant est applicable uniquement pour les structures FSJT. En conséquence, le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au système de rémunération dont dépendent les structures des personnels des PACT ARIM.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des foyers et services pour jeunes travailleurs relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des personnels des PACT ARIM, appliquant la CCN des personnels des PACT et ARIM préalablement à l'arrêté de fusion du 1^{er} août 2019, sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Article 3 | Montant des valeurs de point

Le présent article remplace l'article 3 de l'avenant n° 63 du 12 octobre 2023.

À compter du 1^{er} janvier 2025 :

- la valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,193 € ;
- la valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,17 €.

Article 4 | Clause de revoyure

En cas d'évolution importante de l'inflation constatée, les partenaires sociaux pourront se réunir, en cours d'année 2025, pour étudier l'ouverture de nouvelles négociations.

Article 5 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, il est rappelé que, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé les obligations légales en la matière dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de non-discrimination qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

Enfin, il est rappelé qu'un rapport de branche HLA a été réalisé en 2024 où figurent les éléments économiques et de conditions de travail par genre. Il a été tenu compte de ces constats dans le cadre de cette NAO.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 7 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 8 | Révision. Dénonciation

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

Fait à Paris, le 19 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 décembre 2024

relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel
« Mobiliser les activités socio-sportives comme outil d'insertion
pour les publics en situation de vulnérabilité »

NOR : ASET2451018M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plus de 30 ans, des projets sportifs à finalité sociale, portés par des acteurs experts du socio-sport, émergent et se développent dans les territoires comme des réponses innovantes à des problématiques locales. Plus récemment, la place du sport dans les politiques publiques et les dynamiques d'inclusion des publics les plus éloignés de l'emploi a été mise en lumière.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche sport ont publié, en 2022, un panorama national de l'insertion professionnelle par et dans le sport, qui valorise les acteurs, décrypte leurs actions et fait état de leviers de déploiement à activer pour leur essaimage. Par ailleurs, depuis quelques années, des politiques incitatives ont invité les acteurs sportifs à souscrire à des finalités sociales. Ainsi, désormais, le socio-sport est l'objet d'une action publique interministérielle avec des moyens financiers alloués. En outre, créée en octobre 2023 à l'issue du comité interministériel des villes, l'alliance pour l'inclusion par le sport a pour ambition d'accompagner le déploiement des actions : soutien de 10 000 clubs sportifs engagés et création de 1 000 postes d'éducateurs socio-sportifs.

Le socio-sport, un domaine d'activité défini, expérimenté, reconnu et formalisé. Les travaux du collectif d'acteurs Impact social par le sport 2020-2023 ont permis de proposer une définition du socio-sport : utilisant le sport et l'activité physique en tant qu'outils permettant d'atteindre une diversité de finalités sociales, il est un domaine d'activités variées qui s'adresse prioritairement aux publics présentant des vulnérabilités multiples et des difficultés spécifiques. Le sport, utilisé en tant que média, permet ainsi le développement de compétences transférables à d'autres espaces que celui de la pratique sportive. À cette fin, il requiert des compétences spécifiques, une ingénierie de projet, des partenariats transversaux et un modèle socio-économique dédié.

Le socio-sport est ainsi désormais un domaine d'activité défini, expérimenté, en voie de reconnaissance et de formalisation, qui requiert des compétences spécifiques identifiées par les acteurs professionnels du socio-sport et les partenaires sociaux de la branche sport.

Depuis l'émergence du socio-sport, les acteurs socio-sportifs, en tant qu'employeurs, ont toujours été confrontés à la question de la formation. En effet, sans l'existence d'une filière de formation socio-sportive, ils doivent assurer des recrutements complexes, partant du principe que la formation en interne permettra d'acculturer la personne au socio-sport et de la rendre opérationnelle à terme. Cette situation peut mettre en difficulté des structures dont la réactivité et l'adaptabilité sont pourtant fondamentales pour répondre à des exigences multiples, qu'il s'agisse des partenaires mais surtout des publics visés dont les problématiques se complexifient.

Aussi, les acteurs socio-sportifs et les partenaires sociaux de la branche sport ont travaillé à développer une certification complémentaire d'éducateur socio-sportif, en vue, donc, de répondre aux sollicitations et aux besoins des acteurs du secteur sportif et, *in fine*, aux besoins des publics vulnérables.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux créent, à travers leur organisme certificateur du sport (OCS), le certificat complémentaire « Mobiliser les activités socio-sportives comme outil d'insertion pour les publics en situation de vulnérabilité ».

Article 2

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

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à la date de signature du présent accord.

Fait à Arcueil, le 12 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 décembre 2024
relatif à la création du titre à finalité professionnelle
« Technicien territorial de basket-ball »

NOR : ASET2451020M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de répondre à l'ensemble des enjeux de professionnalisation du secteur du basket-ball et de compléter opportunément la filière de certification de cette discipline, les partenaires sociaux créent un titre à finalité professionnelle de technicien territorial de basket-ball.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux créent, à travers leur organisme certificateur du sport (OCS), le titre à finalité professionnelle « Technicien territorial de basket-ball ».

Article 2

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

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Arcueil, le 12 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 207 du 12 décembre 2024
relatif au certificat de qualification professionnel (CQP)
« Moniteur vol à plat en soufflerie »
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2451017M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « Moniteur vol à plat en soufflerie » prévues dans le cadre de l'avenant n° 86 du 10 mars 2014 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP « Moniteur vol à plat en soufflerie »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2

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

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Arcueil, le 12 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 208 du 12 décembre 2024
relatif au certificat de qualification professionnel (CQP)
« animateur de badminton »
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2451019M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la liste prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005, les dispositions relatives au CQP « animateur de badminton » prévues dans le cadre de l'avenant n° 60 du 4 mai 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP « animateur de badminton »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II-1 du code du sport

Article 2

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

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Arcueil, le 12 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 209 du 12 décembre 2024
relatif au certificat de qualification professionnel (CQP)
« Animateur d'échecs »
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2451021M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle
CQP « Animateur d'échecs »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS

Article 2

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

(Voir page suivante.)

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet à la date de signature du présent avenant.

Fait à Arcueil, le 12 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 10 septembre 2024
relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
(Périgord)

NOR : ASET2550001M

IDCC : 3248

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

UIMM Périgord,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 septembre 2024 pour négocier la valeur de point pour le 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 de l'accord

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.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Dordogne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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 de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,30 €.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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.

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 les organisations professionnelles 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.

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 rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 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 du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux.

Fait à Coulounieix-Chamiers, le 10 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

Accord du 26 novembre 2024

relatif à la valeur des indemnités de repas de jour
et d'équipes successives de jour à compter du 1^{er} janvier 2025
(Loire-Atlantique)

NOR : ASET2550002M

IDCC : 3248

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

UIMM Loire-Atlantique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 1^{er} juillet et 19 septembre 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le 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, ainsi que les indemnités de repas de jour et d'équipe successives de jour, conformément à l'accord « autonome » du 12 juillet 2022.

Cette analyse a porté sur les chiffres de l'inflation ainsi que plus largement, le climat des affaires.

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

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.

Sont concernés les salariés classés dans les groupes A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Loire-Atlantique, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur des indemnités de repas de jour et d'équipes successives de jour

La valeur de l'indemnité de repas de jour est fixée à 5,15 €. Celle de l'indemnité de repas pour équipes successives de jour à 4,88 €.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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.

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 les organisations professionnelles 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.

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 rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 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 ser-

vices centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire.

Fait à Saint-Herblain, le 26 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Accords nationaux

MÉTALLURGIE

Avenant du 13 décembre 2024

à l'accord du 8 novembre 2019
relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle

NOR : ASET2450991M

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À deux mois de l'échéance de l'accord national du 8 novembre 2019 modifié relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, fixée au 31 décembre 2024, les partenaires sociaux constatent que les conditions ne sont pas aujourd'hui réunies pour mener la négociation d'un nouvel accord traitant de l'emploi, de la formation professionnelle et du handicap, qu'ils souhaitaient achever avant la fin de l'année 2024.

Ils rappellent que différents travaux ont été conduits en 2024, conformément à la méthode convenue dans l'avenant du 28 septembre 2023 à l'accord du 8 novembre 2019. Ces travaux ont permis, d'une part, de partager un bilan quantitatif et qualitatif des deux accords autonomes en vigueur, dans la branche, sur ce périmètre (Accord du 12 décembre 2013 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap et accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle), et, d'autre part, d'échanger sur les besoins en emplois, métiers et compétences de la branche au cours de la prochaine décennie, sur la base des résultats d'une étude prospective des besoins en recrutement à l'horizon 2030-2035.

En revanche, les partenaires sociaux constatent que les évolutions législatives et réglementaires attendues en 2024 susceptibles d'impacter leurs travaux, en particulier en matière d'alternance, de parcours professionnels et d'emploi, ne sont pas intervenues.

Dans ce contexte incertain et afin de garantir la continuité du cadre conventionnel de branche applicable, ils décident, par le présent avenant, de prolonger les dispositions de l'accord du 8 novembre 2019 pour trois années supplémentaires, jusqu'au 31 décembre 2027.

Cet avenant procède ainsi aux aménagements techniques nécessaires et à une actualisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs, ainsi que des indicateurs de branche associés en matière d'alternance et de développement des certifications professionnelles. En vue de contribuer à l'atteinte de ces objectifs, les partenaires sociaux décident, en outre, de revoir les modalités de financement du contrat de professionnalisation, et d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle. Ils conviennent de se réunir autant que nécessaire au cours des prochaines années pour examiner les évolutions législatives qui impacteraient le cadre conventionnel de branche sur ces thèmes, et d'en tirer, le cas échéant, les conséquences.

Les partenaires sociaux observent que les besoins annuels en recrutement dans la branche devraient demeurer à un niveau élevé à l'horizon 2030-2035, variant, selon les différents scénarios de l'étude prospective précitée, entre 170 000 et 236 000. Malgré ces besoins en compétences, ils constatent, depuis plusieurs mois, que le contexte économique actuel dans lequel évoluent les entreprises industrielles est dégradé.

Aussi, ils sont résolument décidés à rechercher l'efficacité des moyens à mobiliser pour assurer la compétitivité des entreprises ainsi que le maintien et le développement des compétences des salariés, en vue de préserver l'emploi industriel. À cette fin, ils conviennent d'ouvrir des discussions sur l'emploi dès le premier semestre 2025, en vue de rénover le cadre conventionnel applicable.

Enfin, compte tenu de cette nouvelle prolongation pour 3 ans des dispositions de l'accord du 8 novembre 2019, ils conviennent également d'engager, au cours de l'année 2025, des travaux sur l'emploi des personnes en situation de handicap, en vue de rénover le cadre conventionnel applicable.

Article 1^{er} | Prolongation de la durée de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

Les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de prolonger les dispositions de l'accord national du 8 novembre 2019 modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie jusqu'au 31 décembre 2027, dans les conditions précisées ci-après.

Article 2 | Objectifs poursuivis par le présent avenant

Les partenaires sociaux rappellent que l'accord national du 8 novembre 2019 modifié, comporte plusieurs objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière d'alternance et de bénéficiaires de certifications de branche et souhaitent, en cohérence, se fixer des objectifs à l'échéance du présent avenant.

Afin de soutenir le développement de l'alternance, ils décident de revoir les modalités de financement du contrat de professionnalisation qui permet l'insertion professionnelle, en particulier des demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

En outre, dans l'objectif de développer la délivrance des certifications professionnelles de branche, notamment dans le cadre de l'apprentissage, ils décident d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle déclinés de CQPM enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Enfin, ils procèdent aux ajustements nécessaires liés aux évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'accord du 8 novembre 2019.

Article 2.1.1 | Objectifs en matière d'alternance

Les partenaires sociaux font le constat que l'ambition de disposer de 77 000 alternants dans la branche, à la fin de l'année 2024, devrait être atteinte. Ils relèvent que près de 73 500 alternants étaient employés au 31 décembre 2023 (données OPCO 2i). Pour les années 2025 à 2027, ils fixent un objectif de progression de 3 % par an, en vue de disposer de près de 84 500 alternants au 31 décembre 2027.

En outre, ils décident de maintenir à 10 % l'objectif de progression annuel au sein des entreprises de 250 salariés et plus de la métallurgie pour les années 2025 à 2027.

Compte tenu de la mise à disposition progressive de nouvelles données qualitatives publiques (en particulier les enquêtes alternance de l'OPCO 2i, les données Inserjeunes et Inser-sup, les études publiques de la DARES), les partenaires sociaux décident de réviser les indicateurs qualitatifs, auparavant exclusivement ciblés sur les formations mises en œuvre au sein des Pôles formation UIMM®. Les objectifs qualitatifs et les indicateurs associés fixés par le présent avenant portent ainsi sur l'ensemble des contrats en alternance de la branche.

Les signataires fixent les objectifs suivants pour les années 2025 à 2027 :

- 1° Viser un taux de rupture des contrats en alternance inférieur ou égal à 5 % ;
- 2° Viser un taux de réussite moyen aux examens des certifications professionnelles préparées d'au moins 80 % ;
- 3° Viser un taux d'insertion professionnelle 6 mois après le terme de la formation en alternance, hors poursuite d'études, d'au moins 70 % ;
- 4° Viser un taux d'emploi en CDI à l'issue de la formation des salariés insérés à l'issue d'un contrat en alternance d'au moins 60 %.

Une attention particulière sur le suivi de ces indicateurs sera portée sur les métiers en tension, dans la mesure des données disponibles, avec l'ambition de viser un taux d'insertion professionnelle de 85 %.

En outre, les signataires se fixent pour ambition de faire progresser la part des femmes dans les formations préparées par la voie de l'alternance, à hauteur de 30 % (données en flux) à l'échéance du présent accord. Ils se fixent le même objectif pour les formations industrielles.

Article 2.1.2 | Soutenir le contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux font le constat d'une baisse progressive du nombre de contrats de professionnalisation conclus dans la branche depuis 2018. Alors que près de 14 000 contrats étaient conclus en 2018, 6 900 contrats ont été conclus au titre de l'année 2023.

Ils réaffirment leur volonté de soutenir le contrat de professionnalisation qui permet l'insertion professionnelle, en particulier des demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

Ils rappellent, en outre, l'engagement pris dans l'accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'examiner une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels.

Ainsi, ils décident de mener, au sein du groupe technique paritaire « Alternance », des travaux en vue de la détermination, par la CPNEFP restreinte, de forfaits « parcours » reprenant la méthodologie retenue par la branche en matière de détermination des NPEC pour l'apprentissage, en accordant une attention particulière aux certifications de branche (CQPM notamment).

Article 2.2.1 | Objectifs en matière de certification professionnelle

Les partenaires sociaux constatent que près de 14 600 certifications ont été attribuées en 2023 dans la branche. Ce chiffre comprend les 3 217 CCPM « Référent classification des emplois dans la métallurgie » délivrés dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale, dont le volume devrait diminuer progressivement au cours des prochaines années.

Dans l'objectif de poursuivre le développement des certifications, ils se fixent l'ambition d'atteindre le nombre de 14 000 candidats certifiés par an fin 2026 et 15 000 à fin 2027. Dans le prolongement, ils décident de poursuivre l'inscription au RNCP des CQPM et des blocs de compétences associés, ainsi que des CCPM au répertoire spécifique, dans l'objectif d'avoir inscrit l'ensemble des certifications de branche à la fin 2027.

Article 2.2.2 | Expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle

Afin de soutenir le développement des certifications professionnelles, en particulier dans le cadre de l'apprentissage, les partenaires sociaux conviennent d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle, à partir de référentiels de CQPM enregistrés au RNCP.

Cette expérimentation ciblera en priorité la création de titres paritaires à finalité professionnelle correspondant aux métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Les partenaires sociaux conviennent de définir le périmètre de cette expérimentation dans le cadre des travaux menés par le GTP Certifications sous l'autorité de la CPNEFP.

En outre, ils conviennent de réaliser un bilan annuel de cette expérimentation.

Article 3 | Modifications de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie

L'accord national du 8 novembre 2019 modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie est ainsi modifié :

1. Le 4^e paragraphe du préambule est ainsi rédigé :

« Ils réaffirment que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés. Dans cet objectif, ils se fixent pour ambition d'atteindre, à la fin de l'année 2027, un nombre de près de 84 500 alternants dans la branche et un nombre de 14 000 bénéficiaires par an aux certifications de branche à la fin de l'année 2026, puis de 15 000 en 2027. »

2. L'article 2 est ainsi modifié :

Au 1^{er} alinéa, après les mots : « l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'OPCO 2i », sont ajoutés les mots : « , ci-après l'observatoire compétences industries, » ;

Aux 3^e et 4^e alinéas, les mots : « l'observatoire de l'OPCO 2i » sont remplacés par les mots : « l'observatoire compétences industries ».

3. Aux articles 3.1, 3.2, 7 et 9, les mots : « l'observatoire de l'OPCO 2i » sont remplacés par les mots : « l'observatoire compétences industries ».

4. Au sein des articles 7, 9, 10, 12.2 et 14.3, les mots : « Pôle emploi » sont remplacés par les mots : « France Travail ».

5. À l'article 9, le mot : « régionaux » est supprimé.

6. Le 4^e alinéa de l'article 10 est ainsi rédigé :

« À l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 11, le salarié est informé de l'existence du CEP. Dans ce cadre, les entreprises communiquent la cartographie des institutions, organismes et opérateurs régionaux en charge du CEP au moyen de celle mise à disposition sur le site Internet commun des groupes techniques paritaires "Certifications" et "Observations", en application de l'article 65.1 de la convention collective nationale de la métallurgie. »

7. L'article 11.1 est ainsi modifié :

L'alinéa 1 est ainsi rédigé :

« L'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle, notamment dans le cadre du plan du développement des compétences. Il s'agit d'un acte clé du management, nécessitant une forte implication des managers. »

Au 3^e alinéa, l'année : « 2024 » est remplacée par l'année : « 2027 ».

Après le 3^e alinéa, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« L'aménagement de la périodicité vise à permettre de mener l'entretien professionnel au moment où il est le plus opportun dans le parcours professionnel du salarié, en particulier en cas de changement d'emploi, en privilégiant une répartition équilibrée des entretiens professionnels sur la période de 6 ans.

Les signataires rappellent que la fiche descriptive d'emploi définie à l'article 63.1 de la convention collective nationale fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien. »

8. Les alinéas 2 et suivants de l'article 11.3 sont supprimés.

9. Les deux dernières phrases du 1^{er} alinéa de l'article 14.1 sont remplacées par les deux alinéas suivants :

« Pour les années 2024 à 2027, ils fixent un objectif de progression de 3 % par an, en vue de disposer de près de 84 500 alternants au 31 décembre 2027.

Enfin, les signataires ambitionnent de porter à 10 % par an cet objectif de progression au sein des entreprises de 250 salariés et plus de la métallurgie, au titre des années 2020 à 2027. »

10. L'article 14.2 est ainsi rédigé :

« L'atteinte des objectifs quantitatifs ci-dessus suppose la mise en œuvre de formations de qualité répondant aux besoins en compétences des entreprises et aux attentes des jeunes et de leur famille.

À cette fin, chaque prestataire de formation accueillant des alternants issus d'une entreprise de la métallurgie publie annuellement des indicateurs qualitatifs permettant aux entreprises, aux jeunes et à leur famille d'apprécier la qualité des formations qu'ils délivrent. Ces indicateurs concernent :

1° Le taux d'obtention des certifications professionnelles (diplômes, titres professionnels, certificats de qualification professionnelle) ;

2° Le taux de poursuite d'études ;

3° Le taux d'interruption en cours de formation ;

4° Le taux de rupture des contrats ;

5° Le taux d'insertion professionnelle ;

6° La valeur ajoutée du prestataire, en particulier sa capacité à développer des modalités pédagogiques innovantes et des parcours de formation individualisés.

Les signataires fixent les objectifs suivants pour les années 2025 à 2027 :

1° Viser un taux de rupture des contrats en alternance inférieur ou égal à 5 % ;

2° Viser un taux de réussite moyen aux examens des certifications professionnelles préparées d'au moins 80 % ;

3° Viser un taux d'insertion professionnelle 6 mois après le terme de la formation en alternance, hors poursuite d'études, d'au moins 70 % ;

4° Viser un taux d'emploi en CDI à l'issue de la formation des salariés insérés à l'issue d'un contrat en alternance d'au moins 60 %.

Une attention particulière sur le suivi de ces indicateurs sera portée sur les métiers en tension, dans la mesure des données disponibles, avec l'ambition de viser un taux d'insertion professionnelle de 85 %.

En outre, ils se fixent pour ambition de faire progresser la part des femmes dans les formations préparées par la voie d'un contrat en alternance, à hauteur de 30 % (données en flux) à l'échéance du présent accord. Ils se fixent le même objectif pour les formations industrielles.

Enfin, ils conviennent de suivre, tous les ans, les indicateurs ci-dessus au sein de la CPNEFP restreinte. À cette occasion, ils peuvent proposer des actions à mettre en place pour favoriser l'atteinte des objectifs. Les objectifs quantitatifs et qualitatifs seront réexaminés dans le cadre de la négociation du prochain accord national. »

11. L'article 14.3 est ainsi modifié :

Après le 5^e alinéa, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les signataires réaffirment leur attachement aux formations en alternance qui respectent une pédagogie de qualité. Ils rappellent, en outre, que le contrôle pédagogique des formations par apprentissage défini à l'article L. 6211-2 du code du travail constitue un des leviers pour s'assurer de la mise en œuvre de formations de qualité au sein des CFA. »

12. Au 2^d alinéa de l'article 20, les mots : « ou des formateurs » sont supprimés.

13. Les articles 22.1 et 22.2 sont supprimés.

14. La 1^{re} phrase du 2^d alinéa de l'article 24 est ainsi rédigée :

« En outre, il peut, selon les conditions prévues par la réglementation et par la CPNEFP restreinte, être conclu, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO 2i, en accord avec le salarié. »

15. Les articles 30.1 et 30.2 sont supprimés.

16. Le 3^e alinéa de l'article 33 est ainsi rédigé :

« Sont éligibles à la Pro-A, les certifications professionnelles – titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle – correspondant aux compétences clés pour la branche définies au premier alinéa du 2^o de l'article 3.1, définies par la liste visée à l'alinéa suivant. »

17. Au 2^e alinéa de l'article 37, la date : « du 17 décembre 2018 » est supprimée.

18. Les articles 39, 39.1 et 39.2 sont remplacés par les articles 39, 39.1, 39.2, 39.3, 39.3.1 et 39.3.2 ainsi rédigés :

« Article 39 | *Périodes de mobilité à l'étranger*

Article 39.1 | Durée de la période de mobilité

En application des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation peuvent être exécutés en partie à l'étranger. Cette période de mobilité à l'étranger est d'une durée qui ne peut excéder un an ni la moitié de la durée totale du contrat.

Article 39.2 | Convention de mobilité à l'étranger

Les conditions de mise en œuvre de la mobilité à l'étranger de l'alternant sont prévues par une convention conclue entre les parties au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le CFA ou l'organisme de formation en France ainsi que la structure ou, le cas échéant, les structures d'accueil à l'étranger.

Par dérogation au précédent alinéa, lorsque la mobilité à l'étranger se déroule dans un organisme de formation d'accueil avec lequel le CFA ou l'organisme de formation français – ou toute structure chargée de la mise en œuvre des enseignements par le CFA ou l'organisme de formation français – a conclu une convention de partenariat, la convention de mobilité peut être conclue entre l'alternant, l'employeur en France et le CFA ou l'organisme de formation français.

Par dérogation au 1^{er} alinéa, lorsque la mobilité à l'étranger se déroule dans une entreprise d'accueil dans le cadre d'une mise en veille du contrat en alternance et lorsqu'il est établi que l'apprenti ou le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie, conformément aux engagements pris par l'entreprise d'accueil, des garanties prévues par la réglementation française équivalentes à celles dont il aurait bénéficié en application de la convention de mobilité prévue au 1^{er} alinéa, la convention de mobilité peut être conclue entre l'alternant, l'employeur en France et le CFA ou l'organisme de formation en France.

Article 39.3 | Régime juridique applicable à la mobilité

La convention définie à l'article 39.2 prévoit que la mobilité est réalisée, au choix des parties au contrat, soit dans le cadre d'une mise à disposition de l'alternant auprès de la structure d'accueil à l'étranger, soit dans le cadre d'une mise en veille du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 39.3.1 | Mise à disposition

Dans le cadre d'une mise à disposition, le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation n'est ni rompu, ni suspendu. L'employeur conserve la responsabilité contractuelle en matière de rémunération et de temps de travail, sans préjudice des dispositions impératives du droit local.

Par principe, l'alternant demeure affilié au régime de sécurité sociale français, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale.

L'employeur informe l'alternant des effets de la mobilité internationale sur sa protection sociale.

Article 39.3.2 | Mise en veille

Dans le cadre d'une mise en veille du contrat, la structure d'accueil à l'étranger est seule responsable des conditions d'exécution du travail de l'alternant, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et les stipulations conventionnelles en

vigueur dans l'État d'accueil, notamment pour ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail, à la rémunération, à la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'alternant relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

L'employeur informe l'alternant des effets de la mobilité internationale sur sa protection sociale. »

19. Avant le 1^{er} alinéa de l'article 42, sont ajoutés les quatre alinéas ainsi rédigés :

« Les partenaires sociaux font le constat d'une baisse progressive du nombre de contrats de professionnalisation conclus dans la branche depuis 2018. Alors que près de 14 000 contrats étaient conclus en 2018, 6 900 contrats ont été conclus au titre de l'année 2023.

Ils réaffirment leur volonté de soutenir le contrat de professionnalisation.

Ils rappellent l'engagement pris, dans l'accord du 24 avril 2024 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'examiner une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels.

À cette fin, ils décident de mener, au sein du groupe technique paritaire « Alternance », des travaux en vue de la détermination, par la CPNEFP restreinte, de forfaits « parcours » reprenant la méthodologie retenue par la branche en matière de détermination des NPEC pour l'apprentissage, en accordant une attention particulière aux certifications de branche (CQPM notamment) et s'inscrivant dans le cadre exposé ci-après. »

20. Le dernier alinéa de l'article 45 est ainsi rédigé :

« En vue de cette prise en charge, le CFA ou l'organisme de formation en France transmet à l'OPCO 2i la convention prévue aux articles 39.1 et suivants, accompagnée d'une demande de prise en charge. »

21. L'article 48 est ainsi modifié :

Au 2^e alinéa, la première occurrence du mot : « professionnelles » est supprimée.

Le 7^e alinéa est ainsi rédigé :

« De poursuivre la progression du nombre de bénéficiaires d'une certification professionnelle établie par la branche, en vue d'atteindre le nombre de 14 000 bénéficiaires par an fin 2026 et de 15 000 à fin 2027, toutes certifications de branche comprises. »

Il est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Afin de soutenir le développement des certifications professionnelles, en particulier dans le cadre de l'apprentissage, les partenaires sociaux conviennent d'expérimenter la création de titres paritaires à finalité professionnelle, à partir de référentiels de CQPM enregistrés au RNCP. Cette expérimentation ciblera, en priorité, la création de titres paritaires à finalité professionnelle correspondant aux métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Les partenaires sociaux

conviennent de définir le périmètre de cette expérimentation dans le cadre des travaux menés par le GTP Certifications sous l'autorité de la CPNEFP.

Enfin, ils conviennent de réaliser un bilan annuel de cette expérimentation. »

22. Au sein de l'intitulé de l'article 50, le mot : « professionnelles » est supprimé. Au sein de l'article 50, la première occurrence du mot : « professionnelles » est supprimée.

23. Les deux derniers alinéas de l'article 52 (comprenant le tableau de correspondance indicatif) sont supprimés.

24. Au 2^e alinéa de l'article 53, l'année « 2024 » est remplacée par l'année « 2027 ».

25. Les deux premiers alinéas de l'article 54.3 sont ainsi rédigés :

« La VAE constitue un moyen d'accéder à un CQPM ou à un bloc de compétences enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dès lors que le candidat justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification professionnelle recherchée, dans les conditions prévues aux articles L. 6313-5 et L. 6411-1 du code du travail.

Afin de développer l'accès des salariés aux CQPM, les signataires conviennent d'expérimenter une VAE de branche permettant d'accéder à un bloc de compétences ou un CQPM enregistré ou non dans le RNCP, sans formation préalable obligatoire. La VAE de branche peut être mise en œuvre en candidature libre notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, du CPF pour les CQPM enregistrés dans le RNCP, de la Pro-A pour les CQPM identifiés sur la liste prévue à l'article 33 et de la POE collective. »

26. L'article 58 est ainsi modifié :

Le mot : « professionnelle » est supprimé et l'année « 2024 » est remplacée par l'année « 2027 ».

27. À l'article 62, les mots : « , du contrat de professionnalisation et de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) » sont remplacés par les mots : « et du contrat de professionnalisation ».

28. L'article 74 est ainsi rédigé :

« Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du code du travail, notamment les actions de formation sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle de branche (CQPM) et interbranche (CQPI) enregistrés dans le RNCP, les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS), comprenant notamment les certificats de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM), les bilans de compétences et actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. »

29. Après le 1^{er} alinéa de l'article 79, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le salarié participe au financement de l'action dans les conditions fixées à l'article L. 6323-7 du code du travail. »

30. L'article 81 est supprimé.

31. L'article 86 est ainsi rédigé :

« Tout employeur concourt, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

1° Le financement direct des actions de formation de ses salariés ;

- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance visée à l'article L. 6131-2 du code du travail ;
- 3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6241-1 du code du travail ;
- 4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6 du code du travail, dont le taux est fixé à 1 % des rémunérations versées aux titulaires. »

Les articles 86.1, 86.2 et 86.3 sont supprimés.

32. L'ensemble du titre VIII « Dispositions transitoires » est supprimé.

33. L'article 108 est ainsi modifié :

L'année « 2024 » est remplacée par l'année « 2027 ».

34. L'article 109 est ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du code du travail. »

Article 4 | Dispositions finales

Article 4.1 | Durée, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, telle que modifiée par l'article 3, point 33. Il entre en vigueur le 31 décembre 2024. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 4.2 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4.3 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Paris, le 13 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

MÉTALLURGIE

Avenant du 13 décembre 2024

à l'accord du 7 février 2022

relatif à la gouvernance et aux garanties contributives
et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450996M

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie, les partenaires sociaux ont souhaité entériner la revalorisation, à compter du 1^{er} janvier 2025, des rentes en cours en matière d'incapacité, d'invalidité et d'éducation servies dans le régime « Cœur industrie ».

En application de l'article 11.2. « Indice de revalorisation des prestations » de l'accord précité et de l'article 3.7.6 « Revalorisations » des conditions générales au contrat d'assurance collectif à adhésion obligatoire de prévoyance « Cœur industrie », la commission paritaire de suivi (CPS), réunie en séance extraordinaire le 9 décembre 2024, a rendu un avis favorable à la majorité simple sur la proposition de revalorisation, à compter du 1^{er} janvier 2025, des prestations d'incapacité et d'invalidité en cours à hauteur de 0,5 %. En outre les membres de la commission paritaire ont pris acte de la décision de l'OCIRP de revaloriser les rentes éducation à hauteur de 2,15 %, valeur fixée par son conseil d'administration.

Les assureurs labellisés du régime Cœur industrie ont par ailleurs donné leur accord à une revalorisation de 0,5 % des rentes d'incapacité et d'invalidité.

Le présent avenant crée l'annexe 8 à l'accord précité afin d'intégrer les dispositions relatives à la revalorisation des prestations de rentes d'incapacité, d'invalidité et d'éducation pour 2025.

Article 1^{er} | Création de l'annexe 8 « Taux de revalorisation des prestations d'incapacité, d'invalidité et de rentes d'éducation pour 2025 »

L'annexe 8 de l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie est rédigée comme suit :

« Les prestations d'incapacité et d'invalidité en cours au 1^{er} janvier 2025 sont revalorisées selon un indice fixé à 0,5 % pour l'année 2025. Les rentes éducation en cours au 1^{er} janvier 2025 sont revalorisées selon un indice fixé à 2,15 % pour l'année 2025. Ces taux de revalorisation sont applicables exclusivement pour l'exercice 2025. »

Article 2 | Dispositions finales

Article 2.1 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 2.2 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Paris, le 13 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-01 du 4 janvier 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 96 du 11 janvier 2024	63
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 97 du 11 janvier 2024	66
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 98 du 11 janvier 2024	68
Accord(s) professionnel(s)	
Exploitations forestières et scieries agricoles : avenant n° 8 du 3 décembre 2024	71

Avenant n° 96 du 11 janvier 2024

NOR : AGRS2597002M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

FGA CFTD ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 11 janvier 2024 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Modification de l'annexe 1 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

À compter du 1^{er} janvier 2024, l'annexe 1 de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

« Annexe 1

(Modifiée par l'avenant n° 96 du 11 janvier 2024.)

(En euros.)

RAM au 1 ^{er} janvier 2024 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	23 234,44
		2	23 362,98
	2	1	23 487,04
		2	23 585,47
		3	23 709,90
	3	1	23 709,90
		2	23 832,87
		3	23 949,61
	4	1	23 949,61
		2	24 172,46
		3	24 370,61
	5	1	24 370,61
		2	24 800,25
		3	25 241,59
TAM	6	1	25 241,59
		2	26 679,40
		3	27 818,40
	7	1	27 818,40
		2	28 986,39
		3	30 148,20
	8	1	30 148,20
		2	32 378,00
		3	34 636,50
Cadres	9	1	34 636,50
		2	37 039,89
	10	–	47 100,44
	11	–	56 601,05
	12	–	66 517,72

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Fait à Paris, le 11 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 97 du 11 janvier 2024

NOR : AGRS2597003M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

FGA CFTD ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 11 janvier 2024 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Modification de l'annexe 1 bis de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

À compter du 1^{er} janvier 2024, l'annexe 1 bis de la convention collective des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

« Annexe 1 bis
(Modifiée par l'avenant n° 97 du 11 janvier 2024.)

(En euros.)

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

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Fait à Paris, le 11 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 98 du 11 janvier 2024

NOR : AGRS2597004M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

FGA CFTD ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 11 janvier 2024 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | *Modification de l'annexe 1 ter de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relative aux salaires minima mensuels*

À compter du 1^{er} février 2024, l'annexe 1 ter de la convention collective des coopératives laitières agricoles est modifiée comme suit :

« Annexe 1 ter

(Modifiée par l'avenant n° 98 du 11 janvier 2024.)

(En euros.)

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

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Fait à Paris, le 11 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Accord professionnel

EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES

Avenant n° 8 du 3 décembre 2024

NOR : AGRS2597001M

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

Fédération nationale du bois,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTD Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 septembre 2020 et ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers, ainsi référencés :

	Référence	NAPE/NAFE
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

Article 2 | *Salaires minimaux*

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 | *Valeur du point d'ancienneté*

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 6,30 €.

Article 4 | *Date d'application*

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 5 | Clause de réexamen

Il est convenu que les partenaires sociaux procéderont au réexamen des dispositions du présent avenant dans l'hypothèse d'une augmentation du Smic et se réuniront dans un délai maximum de trente jours suivant la date de fixation de son augmentation.

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

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 3 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Personnel ouvriers

Salaires minimaux : taux horaires de référence

			À compter du 1 ^{er} janvier 2025
Niveau 1	AB	100	11,88 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	11,95 €
	2 ^e échelon D	110	11,99 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	12,01 €
	2 ^e échelon F	125	12,06 €
	3 ^e échelon G	135	12,10 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	12,24 €
	2 ^e échelon I	170	13,06 €
	3 ^e échelon J	200	14,44 €

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minimaux : taux horaires de référence

			À compter du 1 ^{er} janvier 2025
ACT 1		100	11,88 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	11,99 €
	2 ^e échelon	120	12,03 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	12,10 €
	2 ^e échelon	150	12,24 €
ACT 4		170	13,06 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	13,98 €
	2 ^e échelon	210	14,75 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	16,08 €
	2 ^e échelon	270	17,39 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	19,61 €
	2 ^e échelon	370	21,78 €

Agents de maîtrise

Salaires minimaux : taux horaires de référence

			À compter du 1 ^{er} janvier 2025
AM 1		190	13,98 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	15,66 €
	2 ^e échelon	270	17,39 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	19,61 €
	2 ^e échelon	370	21,78 €

Cadres

Appointements minima mensuels

			À compter du 1 ^{er} janvier 2025
C 1	280		17,79 €
C 2	360		21,34 €
C 3	420		23,97 €
C 4	460		25,72 €
C 5	480		26,63 €
C 6	510		27,92 €
C 7	550		29,70 €
C 8	600		31,93 €

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250010-000125

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
