




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


**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-03
18 janvier 2025

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2025-03 du 18 janvier 2025

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-03.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-03 du 18 janvier 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 43 Import-export-commission-courtage : accord du 12 décembre 2024 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2025	7
IDCC 493 Vins-spiritueux : avenant n° 30 du 13 décembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels	10
IDCC 733 Chaussures-détaillants : avenant n° 105 du 16 décembre 2024 relatif aux salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres	14
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 19 du 9 décembre 2024 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille des salaires	16
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 5 du 10 décembre 2024 à l’avenant n° 61 du 4 décembre 2019 relatif au régime frais de soins de santé	18
IDCC 993 Prothésistes dentaires : avenant n° 7 du 20 décembre 2024 relatif au régime de prévoyance.....	20
IDCC 998 Thermiques-équipements : accord du 10 décembre 2024 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties	24
IDCC 1261 Acteurs. Lien social : avenant n° 06-24 du 17 décembre 2024 relatif aux dispositions spécifiques pour le palier 4.....	27
IDCC 1404 Tracteurs-matériels agricoles : avenant n° 7 du 26 novembre 2024 relatif à la création de titres à finalité professionnelle et modifiant diverses dispositions de la convention collective.....	32
IDCC 1513 Eaux-embouteillées : avenant n° 01 du 19 novembre 2024 à l’accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance	40
IDCC 1513 Eaux-embouteillées : avenant du 19 novembre 2024 à l’accord du 10 janvier 2024 relatif aux classifications Agirc-Arrco	42
IDCC 1589 Mareyeurs-expéditeurs : accord du 29 novembre 2024 relatif à la détermination des catégories objectives	44
IDCC 1589 Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 29 novembre 2024 à l’annexe II de la convention collective relative aux salaires minima.....	47
IDCC 1596 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 25 novembre 2024 relatif aux salaires minimaux	49

IDCC 1596-1597 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 25 novembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	52
IDCC 1597 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 25 novembre 2024 relatif aux salaires minimaux.....	55
IDCC 1631 Hôtellerie-plein air : avenant n° 6 du 30 décembre 2024 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé.....	58
IDCC 1631 Hôtellerie-plein air : avenant n° 46 du 30 décembre 2024 relatif aux salaires	62
IDCC 1671 Maisons d'étudiants : avenant n° 72 du 14 novembre 2024 à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance.....	67
IDCC 1671 Maisons d'étudiants : avenant n° 73 du 11 décembre 2024 relatif aux négociations annuelles obligatoires	70
IDCC 1702 Travaux publics (Hauts-de-France) : accord du 6 décembre 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2025.....	72
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Hauts-de-France) : accord du 6 décembre 2024 relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2025	74
IDCC 1790 Espaces-loisirs : avenant n° 72 du 21 novembre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire	76
IDCC 2021 Golf : avenant n° 91 du 24 septembre 2024 relatif aux régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé.....	79
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2023-13 du 7 novembre 2023 relatif aux salaires	89
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2024-01 du 15 mai 2024 relatif à l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie	97
IDCC 2198 Ventes-distance : accord du 10 décembre 2024 relatif à l'intitulé de la convention collective	100
IDCC 2198 Ventes-distance : avenant n° 2 du 10 décembre 2024 à l'accord du 22 avril 2020 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	102
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Franche-Comté) : accord du 13 novembre 2024 relatif à la valeur du point	104
IDCC 2332 Architecture-entreprises (PACA) : accord du 10 décembre 2024 relatif à la valeur du point.....	106
IDCC 2397 Mannequins : constat d'accord du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima.....	108
IDCC 2583 Autoroute-sociétés-concessionnaires-exploitantes : accord du 19 décembre 2024 relatif à la protection sociale complémentaire.....	109
IDCC 2609 Bâtiment (Hauts-de-France) : accord du 25 novembre 2024 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2025	112

IDCC 2614 Travaux publics (Hauts-de-France) : accord du 6 décembre 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2025.....	115
IDCC 2728 Sucreries-distilleries-raffineries : avenant n° 15 du 26 novembre 2024 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 ^{er} novembre 2024	118
IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 64/2024 du 27 septembre 2024 relatif au régime complémentaire de santé	121
IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 65/2024 du 8 octobre 2024 relatif à la révision de la convention collective, de certains accords de branche, et à la mise en conformité de diverses dispositions concernant les instances représentatives du personnel.....	128
IDCC 3213 Économistes. Construction. Métreurs-vérificateurs : accord du 21 novembre 2024 relatif à la prise en compte de situations particulières et/ou temporaires...	142
IDCC 3213 Économistes. Construction. Métreurs-vérificateurs : accord du 21 novembre 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire.....	148
IDCC 3213 Économistes. Construction. Métreurs-vérificateurs : avenant n° 1 du 19 décembre 2024 à l'accord de substitution du 10 juin 2024 relatif à la fusion de convention collective	151
IDCC 3213 Économistes. Construction. Métreurs-vérificateurs : avenant n° 3 du 21 novembre 2024 relatif au régime prévoyance	154
IDCC 3219 Portage salarial : avenant n° 1 du 20 novembre 2024 à l'accord du 12 novembre 2020 relatif à la protection sociale complémentaire	157
IDCC 3229 Navigation intérieure : protocole d'accord du 17 décembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels.....	161
IDCC 3233 Ciments-industrie-fabrication : avenant du 11 décembre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire.....	173
IDCC 3236 Industrie-services-nautiques : avenant du 9 décembre 2024 relatif aux salaires minima mensuels au 1 ^{er} décembre 2024	177
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 3 du 25 novembre 2024 à l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail	180
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 9 du 25 novembre 2024 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels ».....	184
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 9 du 25 novembre 2024 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur ».....	186
IDCC 3243 Commerces-quincaillerie-fournitures industrielles : avenant n° 2 du 10 décembre 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques (Annexe 2)	188

IDCC 3248 Métallurgie (Mayenne) : accord du 10 juillet 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2025	191
IDCC 3248 Métallurgie (Yonne) : accord du 25 novembre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2025	193
IDCC 3248 Métallurgie (Flandre Maritime) : accord autonome du 3 décembre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} décembre 2024.....	195
IDCC 3248 Métallurgie (Lorraine) : accord du 6 décembre 2024 relatif à la modification des dispositions territoriales spécifiques.....	199
IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : avenant n° 1 du 18 décembre 2024 à l'accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance.....	203

Accord(s) professionnel(s)

Caisse d'épargne : avenant n° 9 du 11 décembre 2024 à l'accord du 24 novembre 2005 relatif aux frais de soins de santé	206
Emploi des salariés expérimentés (ANI) : accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 relatif à l'emploi des salariés expérimentés.....	225
Évolution du dialogue social (ANI) : accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social.....	235

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

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

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

Accord du 12 décembre 2024 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550047M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille à hauteur de 2,2 % par rapport à la grille des minima conventionnels du 27 septembre 2023.

Article 2 | Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

Article 3 | Extension

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

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

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'ar-

ticle L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

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

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

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

Fait à Paris, le 12 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCNIE n° 3100 – IDCC 0043 applicables au 1^{er} janvier 2025

(En euros.)

Coefficient	Minimum mensuel au 1 ^{er} janvier 2025
Employés	
E1	1 857
E2	1 860
E3	1 863
E4	1 873
E5	1 880
E6	1 912
E7	1 972
E8	2 041
Agents de maîtrise	
M9	2 079
M10	2 282
M11	2 519
M12	2 691
Cadres	
C13	2 634
C14	2 871
C15	3 084
C16	3 521
C17	3 949
C18	4 751
C19	5 170
C20	5 600

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

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

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

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

Avenant n° 30 du 13 décembre 2024

relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550065M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 29 du 16 février 2024 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

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

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

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

mentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

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

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

Conformément à l'engagement paritaire mentionné dans tous les avenants salariaux de branche signés depuis l'avenant n° 22 du 19 mars 2021, le présent accord s'inscrit dans la continuité du travail commencé en 2021 portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille des salaires minima conventionnels.

La négociation du présent accord a pour objectif de fixer des salaires minima conventionnels, lesquels ont vocation à s'appliquer à l'échelon national à l'ensemble des entreprises du secteur.

Cette négociation des minima conventionnels est donc par nature et chaque année, distincte des éventuelles négociations menées au niveau régional entre des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, ainsi que des négociations internes aux entreprises de la branche : ces négociations, lorsqu'elles existent, peuvent en effet aboutir à la conclusion de grilles de salaires applicables au niveau régional ou interne à l'entreprise, sous réserve de respecter les minima conventionnels de branche.

Toutefois, compte tenu de la volonté paritaire formulée depuis 2021 d'aérer la grille et du travail poursuivi cette année, les partenaires sociaux :

- d'une part, soulignent la nécessité absolue de décorréliser ce travail approfondi d'aération de la grille des salaires minima de la branche, des éventuelles négociations régionales et/ou internes qui se déroulent au sein des entreprises du secteur, sans que celles-ci ne puissent aboutir à des salaires inférieurs aux minima conventionnels ;
- d'autre part, prennent acte que cette distinction qu'il convient d'effectuer entre les différents niveaux de négociation est un élément essentiel à la conclusion du présent accord et à la poursuite du travail initié sur le renforcement des écarts entre les positions hiérarchiques de la grille.

Dans ce contexte, il est convenu entre les parties signataires du présent accord :

- de poursuivre autant que possible le travail d'aération de la grille des minima conventionnels et d'amélioration de l'attractivité des métiers et des emplois de la branche ;
- une revalorisation des salaires minima conventionnels par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 29 du 16 février 2024 de la convention collective nationale.

Les salaires minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} décembre 2024 sont fixés conformément au barème suivant :

(En euros.)

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures/semaine)
1A	1 822
1B	1 857
1C	1 890
2A	1 900

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 heures (35 heures/semaine)
2B	1 931
2C	1 962
3A	1 972
3B	2 002
3C	2 033
4A	2 074
4B	2 125
5A	2 207
5B	2 288
5C	2 370
6A	2 503
6B	2 656
7A	2 635
8A	2 840
9A	3 248
9B	4 096
10A	4 963

Article 2 | *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux de la branche renouvellent leur engagement à poursuivre autant que possible et prolonger leur réflexion et le travail initié portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille en prévision des prochaines négociations paritaires portant sur les salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de se réunir paritairement dès lors que le montant du salaire minima conventionnel correspondant à la position hiérarchique 1A de la grille mentionnée ci-dessus deviendrait inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) du fait de l'augmentation de ce dernier en cours d'année.

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur et effets*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 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, ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2024 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une grille uniforme des salaires minima conventionnels.

Article 4 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de la santé et des solidarités.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 13 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 105 du 16 décembre 2024

relatif aux salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres

NOR : ASET2550097M

IDCC : 733

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

FDCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA CS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation du barème des salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres

Le barème des salaires minima garantis des employés, des agents de maîtrise et des cadres, objet de l'avenant n° 103 du 12 juin 2023, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République Française.

(En euros.)

Barème des salaires minima des employés (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 1	1 803
Catégorie 2	1 816
Catégorie 3	1 851
Catégorie 4	1 920

(En euros.)

Barème des salaires minima des agents de maîtrise (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 5	2 018
Catégorie 6	2 390

(En euros.)

Barème des salaires minima des cadres (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 7	2 692
Catégorie 8	3 710
Catégorie 9	4 280

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

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 3 | Égalité

L'application de cet avenant relatif aux salaires minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 4 | Formalités de dépôt et de procédure

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération des détaillants en chaussure de France (FDCF) prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 19 du 9 décembre 2024
aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012
relatif à la grille des salaires
(Bouches-du-Rhône)

NOR : ASET2550079M

IDCC : 843

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

GDMABBPBR ;

NSABBP BR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 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 2 | Modifications des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 9 décembre 2024, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

Article 3 | Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1^{er} janvier 2025.

a) Personnel de fabrication

Coefficient 155 : 12,42 €.
Coefficient 160 : 12,53 €.
Coefficient 165 : 12,65 €.
Coefficient 170 : 12,80 €.
Coefficient 175 : 12,90 €.
Coefficient 180 : 12,99 €.
Coefficient 185 : 13,60 €.
Coefficient 190 : 13,80 €.
Coefficient 195 : 13,93 €.
Coefficient 240 : 14,95 €.

b) Personnel de vente

Coefficient 155 : 12,42 €.
Coefficient 160 : 12,53 €.
Coefficient 165 : 12,65 €.
Coefficient 170 : 12,80 €.
Coefficient 175 : 12,90 €.
Coefficient 180 : 12,99 €.
Coefficient 185 : 13,60 €.
Coefficient 190 : 13,80 €.

c) Personnel de service

Coefficient 155 : 12,42 €.
Coefficient 160 : 12,53 €.
Coefficient 170 : 12,80 €.

Article 4

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

Article 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1 du code du travail).

Fait à Marseille, le 9 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 5 du 10 décembre 2024

à l'avenant n° 61 du 4 décembre 2019
relatif au régime frais de soins de santé

NOR : ASET2550091M

IDCC : 992

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent de modifier par le présent avenant les dispositions définissant les cotisations applicables aux salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et ceux relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Article 1^{er} | Modification de l'article 5 relatif aux cotisations

L'article 5 « Cotisations » de l'avenant n° 61 du 4 décembre 2019 est ainsi modifié :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale, les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

La cotisation mensuelle s'élève à 54,10 euros pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale et à 32,45 euros pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Elle est prise pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié. »

Article 2 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | Formalités

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

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2231-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 7 du 20 décembre 2024
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550046M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Catégories objectives

1.1. Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les régimes de protection sociale complémentaire s'appliquent à l'ensemble des salariés ou à tous ceux relevant d'une catégorie objective de salariés définie sur la base de critères limitativement énumérés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

À défaut, les contributions patronales à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La définition d'une catégorie objective est donc une des conditions permettant aux contributions patronales de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales et de déductibilité fiscale.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 ayant institué le régime unifié Agirc-Arrco de retraite complémentaire (depuis 1^{er} janvier 2019), a notamment abrogé la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'ANI du 17 novembre 2017, relatif à la

prévoyance des cadres, a repris la définition des articles 4 et 4 *bis* de ladite convention dans ses articles 2.1 et 2.2.

Ces catégories de salariés sont donc désormais définies aux articles 2.1 et 2.2 de ce texte.

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022, un décret du 30 juillet 2021, a adapté l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale à l'ANI (relatif à la prévoyance des cadres,) et modifié la définition des catégories objectives.

Ainsi, jusqu'à l'entrée en vigueur du décret, l'appartenance aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » devait être déterminée par référence à la convention collective nationale (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'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le décret a prévu une période transitoire de trois ans, permettant la mise en conformité des régimes de protection sociale complémentaire à ces nouvelles dispositions, s'achevant le 31 décembre 2024.

Afin de prendre en compte ces évolutions réglementaires, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des prothésistes dentaires ont souhaité mettre à jour les dispositions relatives au régime collectif de prévoyance de la CCN des prothésistes dentaires, en rédigeant le présent avenant.

Le présent texte n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

1.2. Modification du champ d'application

Les dispositions de l'article 1^{er} du titre « champ d'application » de l'avenant n° 5 du 16 mai 2014, sont remplacées par les suivantes :

« Champ d'application

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés appartenant aux catégories suivantes :

- l'ensemble des salariés dits "non-cadres" ayant 3 mois d'ancienneté dans la profession, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (prévoyance) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date ;
- l'ensemble des salariés dits "cadres", relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (prévoyance) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

Ce régime de prévoyance complémentaire "incapacité de travail, longue maladie, invalidité, décès" a pour but d'assurer :

- le versement d'indemnités journalières ou de rente invalidité, complémentaires à celles de la sécurité sociale ;
- le versement, en cas de décès du salarié, d'un capital et d'une rente d'éducation. »

Article 2 | Taux de cotisation prévoyance

Les dispositions de l'article 14 du titre « Taux de cotisation » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 de la convention collective nationale des prothésistes dentaires, sont remplacées par les suivantes :

« Taux de cotisation applicable à effet du 1^{er} janvier 2025 :

Non cadre : 1,53 % TA + 1,53 % TB.

Employeur : 1,02 % TA + 1,02 % TB.

Salarié : 0,51 % TA + 0,51 % TB.

Cadre : 2,09 % TA + 1,53 % TB.

Employeur : 1,58 % TA + 1,02 % TB.

Salarié : 0,51 % TA + 0,51 % TB.

Dans le cadre de sa contribution, le salarié finance l'intégralité du coût de la garantie incapacité de travail.

S'agissant des salariés cadres, le financement de l'employeur répond à son obligation relative à la prévoyance des cadres.

La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence (tranches A et B des salaires) et se répartit ainsi de la façon suivante entre les différentes garanties :

	Non cadres	Cadres
Décès	0,47 % TA + 0,47 % TB	0,83 % TA + 0,48 % TB
Rente éducation	0,22 % TA + 0,22 % TB	0,22 % TA + 0,22 % TB
Incapacité de travail	0,47 % TA + 0,47 % TB	0,51 % TA + 0,46 % TB (y compris congé légal de maternité)
Invalidité	0,37 % TA + 0,37 % TB	0,53 % TA + 0,37 % TB
Taux global	1,53 % TA + 1,53 % TB	2,09 % TA + 1,53 % TB

Article 3 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Prise en compte des dispositions de l'Instruction interministérielle du 17 juin 2021 relative au maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des garanties est maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalière ou pension d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, qu'elle soit versée directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...) ;
- des prestations en espèce de la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties défini au présent article, le salaire servant de base au calcul des cotisations et des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties. Ce revenu de remplacement s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

Article 4 | Durée et date d'effet

4.1. Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, quel que soit leur effectif.

Le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

4.2. Durée et date d'effet du présent avenant

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025 pour une durée indéterminée.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

4.3. Dépôt et extension

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

4.4. Révision et dénonciation

Le présent avenant fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les règles fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

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

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

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

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Accord du 10 décembre 2024

relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

NOR : ASET2550041M

IDCC : 998

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

FEDENE

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2 | Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2 % de l'ensemble des niveaux à l'exception des niveaux 3 et 4 qui sont revalorisés de 3 %.

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont acté une revalorisation plus importante des RMAPG des niveaux 3 et 4 de la grille de la classification ayant conduit à réduire les écarts de RMAPG entre les niveaux 4 et 5, d'une part, et 4 et 6, d'autre part.

Par conséquent, lors de la négociation annuelle sur les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2025, la FEDENE s’engage à considérer les écarts entre les niveaux 4 et 5 d’une part, et les niveaux 4 et 6, d’autre part de la grille de classification.

Article 3 | Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l’article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 807 € à compter du 1^{er} novembre 2024.

Article 4 | Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l’article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	22 226 €
2	22 585 €
3	23 775 €
4	25 259 €
5	26 457 €
6	28 194 €
7	30 361 €
8	33 222 €
9	37 337 €

Article 5 | Égalité professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s’appliquer effectivement le principe de l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l’article 23.1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l’égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C’est dans cet objectif qu’une analyse de l’évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l’ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

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

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s’applique donc en l’état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Durée de l’accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Entrée en vigueur de l’accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} novembre 2024.

Article 9 | *Dépôt et publicité*

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 06-24 du 17 décembre 2024
relatif aux dispositions spécifiques pour le palier 4

NOR : ASET2550043M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNSSSSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les systèmes de rémunération et de classification ont été modifiés par l'avenant n° 10-22 « Révision des systèmes de classification et de rémunération » du 6 décembre 2022, et son avenant n° 1 du 2 octobre 2023, étendus par un arrêté d'extension publié le 16 décembre 2023.

Par la signature de cet avenant, les partenaires sociaux modifient les dispositions de la convention collective afin d'introduire un quatrième palier pour l'acquisition de compétences afin de valoriser les salariés ayant une ancienneté importante au sein de leur emploi repère.

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de modifier et de remplacer l'article 1.2.2.1 « Définition » du chapitre V « Système de rémunération » et de créer une annexe II *bis* « Mesures transitoires pour l'application du palier 4 » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les règles relatives aux dispositions spécifiques du palier 4, s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de

prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « Dispositions relatives au palier 4 » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | **Modification de l'article 1.2.2.1 du chapitre V**

L'article 1.2.2.1 du chapitre V intitulé « Définition » est rédigé comme suit :

« 1.2.2.1. Définition

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

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

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

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

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

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

Conditions générales pour passer au palier supérieur du 1 au 4

Les règles pour passer d'un palier à l'autre sont identiques aux 4 paliers et sont les suivantes :

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

Temps de travail	Journées de formation
Seuil 1 : du temps de travail du salarié < 0,23 équivalent temps plein (ETP)	2,5 journées
Seuil 2 : 0,23 ETP ≤ du temps de travail du salarié < 0,50 ETP	5 journées
Seuil 3 : 0,50 ETP ≤ du temps de travail du salarié	10 journées

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

Ces formations doivent être financées notamment par les fonds légaux ou conventionnels. Les formations s'entendent hors conférences colloques et séminaires ;

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

Passage anticipé au palier supérieur

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

Article 4 | Mesures transitoires

Une annexe spécifique intitulée « Annexe II *bis* “Mesures transitoires pour l’application du palier 4” » est dédiée à la mise en place du palier 4 pour les salariés titulaires d’un contrat de travail au moment de l’application du présent avenant.

L’annexe II *bis* « Mesures transitoires pour l’application du palier 4 » sera composée de 3 articles.

« Preamble

La présente annexe s’applique exclusivement aux salariés placés dans le palier 3 lors du changement du système de classification au 1^{er} janvier 2024, en application de l’annexe II “Mesures transitoires changement de systèmes” de la présente convention collective.

Article 1^{er} | Champ d’application

Les dispositions de la présente annexe s’appliquent uniquement aux salariés placés au sein du palier 3 au 1^{er} janvier 2024, ayant une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé au 31 décembre 2023.

Article 2 | Acquisition de compétences dans l’emploi repère : mise en place du palier 4 pour les salariés n’ayant pas changé d’emploi repère sur l’année 2024

2.1. Détermination du nombre de points

Ces dispositions visent les salariés remplissant les trois conditions cumulatives suivantes :

- les salariés placés au sein du palier 3, au 1^{er} janvier 2024 ;
- ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé ;
- n’ayant pas changé d’emploi repère au cours de l’année 2024.

Pour ces salariés l’employeur devra, au 31 décembre 2024 :

- reprendre le nombre de mois d’ancienneté (au sens de travail effectif ou assimilé) au sein de l’ancien emploi repère obtenus au 31 décembre 2023 permettant d’attribuer des points conformément à l’article 1.2.1 de l’annexe II “Mesures transitoires changement de systèmes” ;
- les additionner au nombre de mois d’ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) passés dans l’emploi repère en cours, depuis le 1^{er} janvier 2024.

Une fois le calcul précédent réalisé, l’employeur devra en fonction du nombre de mois de travail effectif ou assimilé positionner le salarié dans le tableau ci-dessous.

Le nombre de points figurant dans le tableau devront être ajouté au total de points précédemment acquis au titre de l'acquisition de compétences.

Palier	Mois de travail effectif ou assimilé	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié ^[1] < 0,23 ETP	0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié ^[1] < 0,50 ETP	Temps de travail ^[1] ≥ 0,50 ETP
Palier 4	Supérieure ou égale à 228 mois	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 240 mois	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 252 mois	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 264 mois	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 276 mois	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 288 mois	3,8	7,5	15

[1] Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

2.2. Date de versement des points

Les points déterminés en application de l'article 2.1 de la présente annexe doivent être versés à compter du 1^{er} janvier 2025, mensuellement par douzième, conformément à l'article 1.2 du chapitre V qui prévoit que l'acquisition de compétences est valorisée par l'attribution de points. Elle est annuelle et exprimée en euros.

2.3. Sort de l'indemnité de maintien de salaire

L'indemnité de maintien de salaire déterminée en fonction de l'article 1.3.2.1 de l'annexe II "Mesures transitoires changement de systèmes" de la présente convention collective sera réduite à proportion des points acquis au titre du palier 4.

Article 3 | Acquisition de compétences dans l'emploi repère : mise en place du palier 4 pour les salariés ayant changé d'emploi repère au cours de l'année 2024

3.1. Détermination du nombre de points

Cet article vise :

- les salariés placés au sein du palier 3 au 1^{er} janvier 2024 ;
- ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé ;
- ayant changé d'emploi repère au cours de l'année 2024.

Pour ces salariés, l'employeur devra, au 31 décembre 2024 :

- décompter le nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) passé dans l'emploi repère en cours au 1^{er} janvier 2024 jusqu'au mois de changement d'emploi repère. Si le changement d'emploi repère intervient en cours de mois, ce mois n'est pas intégré dans le décompte ;
- les additionner au nombre de mois d'ancienneté (au sens de travail effectif ou assimilé) au sein de l'ancien emploi repère obtenus au 31 décembre 2023 permettant d'attribuer des points conformément à l'article 1.2.1 de l'annexe II "Mesures transitoires changement de systèmes".

Après avoir effectué le calcul, l'employeur devra positionner, grâce au tableau ci-après, le salarié en fonction du nombre de mois de travail effectif ou assimilé pour déterminer le nombre de points à verser.

Palier	Mois de travail effectif ou assimilé	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié ^[1] < 0,23 ETP	0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié ^[1] < 0,50 ETP	Temps de travail ^[1] ≥ 0,50 ETP
Palier 4	Supérieure ou égale à 228 mois	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 240 mois	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 252 mois	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 264 mois	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 276 mois	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 288 mois	3,8	7,5	15

[1] Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

3.2. Date de versement des points

Les points déterminés en fonction du tableau de l'article 3.1 de la présente annexe sont versés, sur la paie de janvier 2025, au titre d'une prime, en une seule fois, au prorata des mois passés dans l'emploi repère avant le changement au cours de l'année 2024, afin de solder l'ancienneté acquise au titre de l'ancien emploi repère. »

Article 5 | Révision

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

Article 6 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2025.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 17 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

IDCC : 1404 | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

Avenant n° 7 du 26 novembre 2024

relatif à la création de titres à finalité professionnelle
et modifiant diverses dispositions de la convention collective

NOR : ASET2550059M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La CPNE a examiné et approuvé le 2 juillet 2024 une proposition de création d'un titre à finalité professionnelle (TFP).

Pour permettre la création de titres à finalité professionnelle au sein de la branche, les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes qui complètent la convention collective et révisent diverses stipulations existantes.

Les dispositions de l'article 7.14 de la convention collective sont désormais rédigées ainsi :

« Article 7.14 | *Certificats de qualification professionnelle (CQP) et titres à finalité professionnelle (TFP)*

Article 7.14.1 | Nature et objet des CQP et TFP

Article 7.14.11 | Définition du CQP et du TFP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) et le titre à finalité professionnelle (TFP) attestent, dans les conditions définies ci-après, la qualification professionnelle obtenue dans un emploi relevant des secteurs d'activité de la branche.

Conformément à l'article 7.16.1, les CQP et les TFP sont créés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE), seule instance habilitée à représenter la branche dans ce domaine. Ils sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

Article 7.14.12 | Conditions d'obtention d'un CQP ou d'un TFP

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions d'évaluation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE), et annexé à la décision de création du CQP ou du TFP considéré.

Les CQP et le TFP peuvent être préparés par la voie de la formation ou par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

En outre, le TFP peut également être préparé par la voie de l'apprentissage.

Les CQP et le TFP ne peuvent être délivrés qu'aux personnes qui ont subi avec succès les examens organisés dans le cadre de ces évaluations.

Article 7.14.13 | Accès aux CQP et TFP par la voie de la formation

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme chargé de les dispenser conformément aux clauses du cahier des charges visé à l'article 7.14.21.3.

Dans les deux premiers cas mentionnés ci-dessous, la demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou directement par l'intéressé dans les autres cas.

Les demandes d'inscription sont satisfaites prioritairement dans l'ordre suivant, au bénéfice :

- d'abord des jeunes de 16 à 25 ans, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et/ou les jeunes de 16 à 29 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires du code du travail en vigueur relatives à ces contrats ;
- puis des salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur ou du compte personnel de formation ;
- ensuite des personnes en recherche d'emploi désireuses d'exercer l'un des emplois repères prévus par l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- enfin, des salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

L'admission de ces personnes est subordonnée, le cas échéant, aux conditions particulières prévues par le cahier des charges, relatives notamment au niveau de formation et à l'appréciation de la motivation.

Article 7.14.14 | Accès aux CQP et TFP par la voie de la validation des acquis de l'expérience

La CPNE définit les conditions nécessaires pour déclarer la recevabilité de la demande d'un candidat à la validation des acquis de l'expérience (VAE). La possibilité de demander un accès aux CQP et TFP de la branche par la VAE est ouverte aux publics visés à l'article 7.14.13, dans le même ordre de priorité à l'exception des jeunes en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Article 7.14.2 | Institution des CQP et TFP

Article 7.14.21 | Création des CQP et TFP

Article 7.14.21.1 | Délibération de la CPNE

La décision de créer un CQP ou un TFP est prise par la CPNE dans le cadre de ses missions prévues à l'article 7.16.1, au vu de la conformité du cahier des charges aux prescriptions de l'article 7.14.

La décision prend la forme d'une délibération.

La CPNE se réserve le droit d'exiger la communication de tous les documents tendant à prouver l'existence et la bonne marche dudit organisme.

Article 7.14.21.2 | Rapport d'opportunité

Les organisations représentées à la CPNE sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP ou d'un TFP.

Toute demande émanant d'une ou de plusieurs de ces organisations est portée de plein droit à l'ordre du jour de la CPNE. Cette demande est obligatoirement accompagnée d'un rapport d'opportunité comportant une évaluation :

- du domaine de qualification recherché et des besoins existants ;
- du profil professionnel et des perspectives d'emploi ;
- de la compatibilité du certificat à créer avec les diplômes et titres existants.

Après en avoir délibéré, la CPNE donne ou non son aval à ce rapport, dont l'adoption va conduire à la préparation du cahier des charges.

Article 7.14.21.3 | Cahier des charges CQP et TFP

Un cahier des charges CQP ou TFP doit être élaboré pour créer le certificat ou le titre.

Ce cahier des charges comporte obligatoirement :

- le titre et les caractéristiques du CQP ou du TFP ;
- les publics visés et les conditions d'inscription aux évaluations ;
- un référentiel d'activités définissant le périmètre de la qualification visée par le CQP ou le TFP ;
- un référentiel de compétences devant être maîtrisées pour obtenir le certificat ou le titre ;
- les critères d'évaluation permettant de définir le niveau d'exigence attendu pour les compétences ;
- une description des modalités d'évaluation pour l'obtention du CQP ou du TFP, par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience ou pour le TFP par la voie de l'apprentissage ;

- le parcours formatif nécessaire à l’obtention du certificat ou du titre par la voie de la formation ;
- une proposition de positionnement dans la classification conventionnelle des emplois prévue à l’article 4.10 de la convention collective au bénéfice des futurs titulaires du CQP ou du TFP.

Article 7.14.22 | Renouvellement, modification et suppression des CQP ou des TFP

Chaque CQP ou TFP est créé pour une période initiale de 2 ans.

Au terme de celle-ci, le CQP ou le TFP se trouve :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit supprimé par la CPNE, auquel cas les titulaires de ce CQP ou TFP continuent de bénéficier de la garantie minimale de classement prévue à l’article 4.10 ;
- soit reconduit après modifications décidées par la CPNE, pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les modifications adoptées sont appliquées à toute démarche débutant après la décision de la CPNE.

L’éventuelle décision de la CPNE de ne pas renouveler un CQP ou un TFP n’empêche pas les actions en cours d’être menées à leur terme, jusqu’à la délivrance des certificats ou des titres dont les titulaires pourront se prévaloir conformément à l’article 7.14.4 ci-dessous.

Article 7.14.3 | Organisation des cycles de formation et mise en œuvre des évaluations

Article 7.14.31 | Organisation des stages

Les organismes dispensant une formation conduisant à un CQP ou à un TFP doivent se conformer au cahier des charges pédagogiques et être agréés par la CPNE.

Article 7.14.32 | Organisation des évaluations

Les organismes participant à l’évaluation des candidats aux CQP et TFP par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l’expérience doivent être agréés par la CPNE et se conformer au cahier des charges produit par la CPNE décrivant les conditions et les modalités de ces évaluations.

La CPNE prend, dans le respect des prescriptions particulières du cahier des charges, toutes décisions relatives notamment au calendrier des examens, à la constitution des jurys, au contenu et au niveau desdits examens.

Le jury comprend un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales de salariés désignés par les organisations patronales et syndicales membres de la CPNE, auxquels s’ajoute un membre de l’organisme chargé des examens, ce dernier ne prenant pas part aux délibérations concernant le candidat.

Les CQP et TFP étant modulaires, le jury paritaire est chargé d’effectuer la synthèse de l’ensemble des évaluations réalisées en amont et de prendre une décision de validation, compétence par compétence.

Si le candidat a validé toutes les compétences, le CQP ou le TFP lui sera délivré. Sinon, il gardera le bénéfice des compétences acquises pendant une durée de 5 ans à compter de la date du jury paritaire.

Le jury délivre, au nom de la CPNE, les certificats qui sont imprimés à l’en-tête de la commission si le candidat a validé l’intégralité du CQP ou du TFP. En cas de validation partielle, le jury remet au candidat une attestation de validation partielle.

Article 7.14.4 | Droits liés à l'obtention d'un CQP ou d'un TFP

Article 7.14.41 | Garantie minimale de classement

Le titulaire d'un CQP ou d'un TFP doit être classé au moins au coefficient prévu à cet effet dans l'annexe III de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, ou mentionné sur la délibération créant ce CQP ou ce TFP dans les cas suivants :

- embauche pour occuper un emploi nécessitant le certificat ou le titre professionnel correspondant :
 - soit à un CQP ou TFP obtenu au terme d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans l'entreprise considérée ;
 - soit à un CQP ou un TFP obtenu préalablement à l'entrée dans l'entreprise ;
- reprise des fonctions dans l'entreprise, au terme d'un stage de formation continue, à l'initiative de l'employeur, à l'issue duquel le salarié a obtenu un CQP ou un TFP.

Dans le cas où l'obtention d'un CQP ou d'un TFP ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement. Il s'agit des situations suivantes :

- embauche d'un salarié titulaire d'un CQP ou d'un TFP attestant d'une qualification autre que celle requise pour occuper l'emploi ;
- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'une action de formation suivie à son initiative au terme de laquelle l'intéressé a obtenu un CQP ou un TFP ; toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner en priorité sa candidature.

Article 7.14.42 | Degré de qualification professionnelle

La garantie minimale de classement est fixée, pour chaque CQP et chaque TFP, par la CPNE qui le crée.

Elle est déterminée après examen du cahier des charges au regard des critères de classement institués par la convention collective nationale.

Article 2 | *Modifications des dispositions conventionnelles*

En considération du préambule et des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant, les articles suivants de la convention collective nationale et des textes attachés sont complétés ou modifiés comme suit :

I. Article 7.10

L'avant dernière puce est désormais rédigée ainsi : « les certificats de qualification professionnelle (CQP) et titres à finalité professionnelle (TFP).

II. Article 7.16.1 « Missions de la CPNE »

Dans « la commission paritaire nationale a également pour missions principales » la deuxième puce ainsi rédigée : « d'établir et d'actualiser la liste des actions éligibles à la période de professionnalisation, en fonction des publics concernés » est supprimé.

À la troisième puce : « ou des périodes de professionnalisation » est supprimé.

À la quatrième puce « de mettre en place et de suivre le dispositif des CQP de la branche » est désormais rédigé ainsi « de mettre en place et de suivre le dispositif des CQP et des titres à finalité professionnelle (TFP) de la branche, ».

À la cinquième puce, il est supprimé « ou périodes ».

III. Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois

À l'annexe I « Les critères de classification » :

- au 2^e alinéa du paragraphe intitulé : « Critère 1 “Formations et/ou connaissances requises” » le 2^e alinéa est désormais rédigé ainsi : « les diplômes, les titres professionnels, les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les titres à finalité professionnelle (TFP) dont il est fait mention dans le tableau ci-dessous ne sont pris en considération que s'ils sont en rapport avec l'emploi et si leur mise en œuvre est effective dans l'emploi » ;
- dans le tableau au 3^e degré après « et des certificats de qualification professionnelle (CQP) » il est ajouté « des titres à finalité professionnelle (TFP) » ;
- dans le tableau au 4^e degré, au premier tiret, il est ajouté « titre à finalité professionnelle (TFP) » après « certificat de qualification professionnelle (CQP) » ;
- le dernier alinéa de l'article 4 du I « Méthode de classification » est désormais rédigé ainsi : « Lorsque dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur, le salarié obtient un CQP ou un TFP validé par la branche, il bénéficie au moins de la garantie de classification minimale correspondant à ce CQP ou à ce TFP telle que mentionnée à l'annexe III. » ;
- le titre de l'annexe III est désormais rédigé ainsi « Certificats de qualification professionnelle (CQP) et titres à finalité professionnelle (TFP) spécifiques à la branche ».

IV. Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif au dispositif Pro-A

À l'article 3, alinéa 1^{er}, après « – un certificat de qualification professionnelle ; » il est ajouté à la ligne « – un titre à finalité professionnelle (TFP) ; ».

À l'annexe 2 « Liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche SDLM », dans le tableau « Solutions techniques et activités de maintenance » il est ajouté dans le domaine « Maintenance des matériels de construction et de manutention » après le « BTS “Maintenance des matériels de construction et de manutention (MMCM)” », le « CQP “Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention” » et le « Titre à finalité professionnelle technicien supérieur de maintenance des matériels de construction et de manutention ».

À l'annexe 2 « Liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche SDLM », dans le tableau « Solutions techniques et activités de maintenance » dans le domaine « Maintenance des matériels de construction et de manutention » le « CQP “Technicien(ne) de maintenance des matériels de construction et de manutention en atelier” » et le « CQP “Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention itinérant” » sont supprimés.

V. Accord collectif du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle

Article 4.7, au dernier alinéa insérer « et les titres à finalité professionnelle (TFP) » après « CQP ».

VI. Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif à la formation professionnelle

Article 1^{er}, le dernier alinéa est désormais rédigé ainsi : « Dans cette optique, les partenaires sociaux insistent sur l'intérêt de combiner les différents dispositions de formation, validation des acquis de l'expérience (VAE), projet de transition professionnelle (PTP), voire le plan de développement des compétences, pour répondre à un objectif de formation professionnelle qualifiante validé par un diplôme, un titre professionnel, un CQP, un TFP (y compris pour ces derniers par la voie de l'apprentissage) et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels. »

À ce même accord collectif, à l'article 3.3 le dernier alinéa est désormais rédigé : « Ainsi seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les titres à finalité professionnelle (TFP) ou blocs de compétences inscrits au RNCP sont éligibles au compte personnel de formation. »

VII. Accord du 5 février 2021 relatif au dispositif d'activité partielle

Article 1.2, dans le développement « Le recours à la formation », au dernier alinéa insérer « et les TFP » après « CQP ».

VIII. Annexe III de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois

Le titre de l'annexe III est désormais rédigé ainsi « Certificats de qualification professionnelle (CQP) et titres à finalité professionnelle (TFP) spécifiques à la branche ».

À l'annexe III à l'avenant du 16 décembre 2010, relatif à la classification conventionnelle des emplois, dans le tableau CQP, le CQP « Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention itinérant » classification B 10 et le CQP « Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention en atelier » classification A 80 sont supprimés. Il est ajouté entre la ligne « Technicien de maintenance des matériels agricoles » et « Technicien de maintenance spécialiste des matériels d'espaces verts » une ligne « Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention » avec dans la colonne classification A 80.

Avant le tableau « CQP dont l'intitulé a été modifié et/ou supprimé », il est créé un tableau ainsi rédigé :

TFP	Classification
Technicien supérieur de maintenance des matériels de construction et de manutention	B 10

À cette même annexe III, dans le tableau « CQP dont l'intitulé a été modifié et/ou supprimé » après « Technicien de maintenance des matériels de travaux publics » et avant la ligne « Vendeur matériel agroéquipement » deux lignes sont ajoutées ainsi rédigées :

- « Technicien de maintenance des matériels de construction et manutention en atelier » et sur cette même ligne dans la colonne « Garantie de salaire correspondant au coefficient » il est ajouté « A 80 » ;
- « Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention itinérant » et sur cette même ligne dans la colonne « Garantie de salaire correspondant au coefficient » il est ajouté « B 10 ».

IX. Modification de l'article 3.2 du II de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois

L'intitulé de l'article 3.2 du II est complété par « délivrés par l'État »

Le contenu de cet article 3.2 est désormais rédigé ainsi : « Les salariés titulaires d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre spécifique à la branche délivré par l'État figurant à l'annexe IV [...] » la suite et la fin de cet article 3.2 reste sans changement.

Article 3 | Disposition transitoire

La suppression des CQP « Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention en atelier » et « Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention itinérant » ci-dessus décidée, n'empêche pas la poursuite des actions en cours à la date de publication de l'arrêté d'extension en vue d'obtenir ces CQP et aussi la garantie de classement de l'emploi occupé prévue à l'article 7.14.4.

À compter de cette même date de publication de l'arrêté d'extension, aucun nouveau parcours pour obtenir ces CQP ne peut plus être engagé.

Pour les candidats qui n'ont pas obtenu la totalité des blocs de compétence, ils pourront s'ils le souhaitent poursuivre leur certification soit vers le CQP « Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention » soit vers le « TFP technicien supérieur de maintenance des matériels de construction et de manutention » en complétant les blocs de compétences déjà acquis par les blocs de compétences manquants.

Article 4 | *Date d'entrée en application. Durée. Publicité*

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition pour lequel le présent avenant est notifié aux organisations syndicales représentatives, il entre en application à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Son contenu n'exige pas que des dispositions particulières soient adoptées pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 26 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 01 du 19 novembre 2024

à l'accord du 5 décembre 2001
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2550092M

IDCC : 1513

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

**ABF ;
SNBI ;
MEMN ;
SBSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAF CGT ;
CFE-CGC Agro ;
FGA CFDT,**

d'autre part,

Nota : tous les avenants signés jusqu'en novembre 2024 ont été intégrés dans le chapitre prévoyance pour des facilités d'accès et de compréhension. Les partenaires sociaux adoptent une nouvelle numérotation pour ce chapitre, démarrant à 01 pour éviter toute confusion ou erreur. L'avenant n° 01 négocié depuis avril 2024 est daté du 19 novembre 2024, jour où la CPPNI, par ses acteurs signataires majoritaires, s'engage dans sa mise en œuvre.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés ont souhaité que puisse être amélioré le régime incapacité-invalidité qui avait fait l'objet d'adaptation afin de maintenir l'équilibre du régime depuis les années 2015. Ils ont fondé leur demande sur les résultats actuels et le niveau des réserves. De leur côté, les organisations patronales ont adhéré à cette idée, à la condition que le régime de prévoyance reste bénéficiaire. Or, les projections de l'assureur démontrent qu'il y a un risque d'amputation des réserves au-delà de 3 exercices.

Après échanges entre les partenaires sociaux, il est décidé :

Article unique

Du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027, soit pendant 3 exercices civils, le taux de prise en charge (prestations) des arrêts survenus après le 1^{er} janvier 2025 est fixé à 70 % du salaire brut de référence, moins la prise en charge des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et de tout autre régime de prévoyance, en lieu et place de 68 %. Aucune autre modification n'interviendra dans les cotisations qui restent inchangées (ni sur aucun autre paramètre) durant cette période triennale.

À l'issue du 1^{er} semestre 2027, les partenaires sociaux se réuniront pour apprécier l'opportunité de prévoir d'autres dispositions à effet du 1^{er} janvier 2028, ou la reconduction de l'existant.

À défaut, la règle actuelle, avant mise en œuvre de l'avenant n° 01, reprendra application à compter du 1^{er} janvier 2028, après avoir été suspendue à effet du 1^{er} janvier 2025.

Le présent avenant reçoit une application identique pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, y compris celles qui emploient moins de 50 salariés, le régime de prévoyance ayant une vocation générale et égalitaire depuis sa création.

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En l'absence d'opposition valable, la partie la plus diligente demandera l'extension du présent avenant-accord, lequel est déposé dans les conditions prévues par la loi auprès des services centraux du ministère chargé du travail et au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Paris, le 19 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

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

Avenant du 19 novembre 2024

à l'accord du 10 janvier 2024
relatif aux classifications Agirc-Arrco

NOR : ASET2550093M

IDCC : 1513

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

ABF ;

SNBI ;

MEMN ;

SBSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Issu de cette décision (circulaire administrative à effet du 1^{er} avril 2007), il est donné accès à l'article 36 au niveau IV - échelon 1 dans les classifications, à l'exclusion du personnel ouvriers.

Dans le tableau figurant en page 2 de l'accord du 10 janvier 2024, il faut lire grille TAM/ employés, à l'exclusion des personnels ouvriers.

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant est adressé aux services de l'APEC dès signature, en complément de l'accord du 10 janvier 2024 qu'il substitue dans sa partie modifiée pour obtenir un agrément identique à celui donné par l'Agirc le 20 février 2007.

Le présent avenant est déposé aux services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 novembre 2024 relatif à la détermination des catégories objectives

NOR : ASET2550081M

IDCC : 1589

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

UMF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

CFDT services ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs peuvent instituer des garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire) suivant les modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le financement patronal de ces régimes peut être exonéré de cotisations sociales salariales et patronales, sous réserves de respecter certaines conditions. Ainsi, le régime doit notamment présenter un caractère collectif, c'est-à-dire qu'il doit couvrir l'ensemble 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.

Ces critères de définition ont été en dernier lieu modifiés par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 pour tenir compte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui a repris à l'identique certaines dispositions de la convention collective nationale Agirc du 14 mars 1947.

Ainsi le premier critère de définition d'une catégorie objective listé par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, issu du décret du 30 juillet 2021, permet :

- de définir une catégorie de bénéficiaires en fonction de l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité ;

- d'intégrer à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale, certains salariés non-cadres définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Pour permettre aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs de conserver le bénéfice du régime social de faveur sur le financement des couvertures de protection sociale à compter de 2025, les partenaires sociaux entendent définir les salariés non-cadres susceptibles d'intégrer les couvertures des cadres, en pérennisant ce qui avait été validé par l'Agirc en 2018.

Ainsi, la commission Agirc, au 1^{er} octobre 2018, au regard des classifications de la branche, a validé les conditions d'affiliation au régime de retraite complémentaire Agirc de la manière suivante :

- devaient être affiliés au titre de l'article 4 de la CCN de 1947, les personnels dont l'emploi était classé à partir du niveau VII ;
- devaient être affiliés au titre de l'article 4 *bis* de la CCN de 1947, les personnels relevant du niveau VI ;
- le seuil de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN de 1947, avait été fixé au niveau IV.

Les partenaires sociaux entendent reprendre les éléments ci-dessus pour permettre aux entreprises de la branche qui le souhaitent l'intégration de certains salariés non-cadres aux couvertures de protection sociale complémentaire des cadres.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

Article 2 | Définition des salariés cadres relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres dont l'emploi est classé à partir du niveau VII de la classification cadres définie par la convention collective des mareyeurs-expéditeurs.

Article 3 | Définition des salariés assimilés cadres relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les personnels relevant du niveau VI de la classification définie par la convention collective des mareyeurs-expéditeurs.

Article 4 | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire) instituées au niveau des entreprises de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1^o du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, les salariés classés

à partir du niveau IV et du niveau V qui avaient été admis par la commission Agirc en application de la décision en date du 1^{er} octobre 2018 applicable à la profession.

L'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n'est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire sont libres d'inclure ou non, en tout ou partie, les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au niveau des entreprises ; en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 6 | Révision

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la nécessité de réviser le présent accord en cas de révision des systèmes de classifications engendrant une évolution des niveaux de classification utilisés pour catégoriser les salariés intégrés.

Article 7 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 8 | Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 9 | Extension de l'accord et agrément « APEC »

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Par ailleurs, le présent accord sera soumis, conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale à la demande d'agrément auprès de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

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

Après avoir lu et paraphé chacune des 4 pages, les représentants mentionnés ci-dessous ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord et ses annexes au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 29 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3256 | Convention collective nationale

IDCC : 1589 | **MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

Avenant du 29 novembre 2024

à l'annexe II de la convention collective
relative aux salaires minima

NOR : ASET2550076M

IDCC : 1589

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

UMF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

CFDT services ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} décembre 2024.

Grille salariale en euros base 151,67 heures/mois

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	11,91	1 806,39
II	12,01	1 821,56
III	12,19	1 848,86
IV	12,27	1 860,99
V	12,57	1 906,49
VI	13,58	2 059,68
VII	17,09	2 592,04
VIII	22,37	3 392,86

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3 | *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mariage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'Insee au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4 | *Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision*

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} décembre 2024.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 | *Demande d'extension*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 29 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Accord du 25 novembre 2024

relatif aux salaires minimaux
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2550085M

IDCC : 1596

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

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France ;

SCOP BTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;

UR UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

Ouvriers			
Coef.	Nord et Pas-de-Calais	Aisne Oise et Somme	Aisne Oise et Somme
	Montant au 1 ^{er} janvier 2025		Au 1 ^{er} juillet 2025
150	1 808 €	1 808 €	1 808 €
170	1 833 €	1 833 €	1 833 €
185	1 930 €	1 930 €	1 930 €
210	2 084 €	2 084 €	2 084 €
230	2 240 €	2 240 €	2 240 €
250	2 437 €	2 380 €	2 437 €
270	2 616 €	2 560 €	2 616 €

Article 2 | Convergence

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes des salaires mensuels minimaux dans le périmètre géographique de la nouvelle région des Hauts-de-France. Les négociations devront aboutir à une convergence qui avait été fixée par les organisations d'employeurs et de salariés, au plus tard, au 1^{er} juillet 2023.

Toutefois compte tenu de la crise sanitaire due à l'épidémie SARS Covid-19 en 2020 et 2021 et conscientes du retard pris dans la convergence des coefficients des niveaux III et IV, les organisations signataires du présent accord avaient convenu de prolonger la période de convergence de deux années supplémentaires s'engageant mutuellement à finaliser celle-ci comme suit :

■ Au 1^{er} juillet 2025 convergence des coefficients 250 et 270.

Article 3 | Dispositions spécifiques

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

Article 4 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 5 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Arras, le 25 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 25 novembre 2024

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2550086M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France ;

SCOP BTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO BTP Hauts-de-France,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région.

Pour la région des Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme,)

■ Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 14 €.

■ Indemnité de transport et indemnité de trajet :

Au 1 ^{er} janvier 2025	Indemnité de transport	Indemnité de trajet
Zone 1	2,64 €	1,55 €
Zone 2	6,26 €	3,11 €
Zone 3	9,69 €	4,66 €
Zone 4	12,73 €	6,22 €
Zone 5	16,28 €	7,78 €

Article 2 | *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | *Dispositions spécifiques*

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

Article 4 | *Dépôt*

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Arras, le 25 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 novembre 2024

relatif aux salaires minimaux
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2550083M

IDCC : 1597

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

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France ;

SCOP BTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO BTP Hauts-de-France ;

CFTC BATIMAT-TP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région des Hauts-de-France. Les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après :

■ Pour les départements des Hauts-de-France, à compter du 1^{er} janvier 2025 :

Ouvriers			
Coef.	Nord et Pas-de-Calais	Aisne Oise et Somme	Aisne Oise et Somme
	Montant au 1 ^{er} janvier 2025		Au 1 ^{er} juillet 2025
150	1 808 €	1 808 €	1 808 €
170	1 833 €	1 833 €	1 833 €
185	1 930 €	1 930 €	1 930 €
210	2 084 €	2 084 €	2 084 €
230	2 240 €	2 240 €	2 240 €
250	2 437 €	2 380 €	2 437 €
270	2 616 €	2 560 €	2 616 €

Article 2 | Convergence

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes des salaires mensuels minimaux dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France. Les avenants devront aboutir à une convergence qui avait été fixée par les organisations d'employeurs et de salariés, au plus tard, au 31 décembre 2023.

Toutefois compte tenu de la crise sanitaire due à l'épidémie SARS Covid-19 en 2020 et 2021, conscient du retard pris dans la convergence des coefficients des niveaux III et IV, les organisations signataires du présent accord avaient convenu de prolonger la période de convergence de deux années supplémentaires s'engageant mutuellement à finaliser celle-ci comme suit :

■ Au 1^{er} juillet 2025 convergence des coefficients 250 et 270.

Article 3 | Dispositions spécifiques

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

Article 4 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 5 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Arras, le 25 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 6 du 30 décembre 2024

à l'accord du 3 juillet 2015
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2550098M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, à l'article 9 de l'avenant n° 5 du 30 décembre 2022 et à l'article 10.4 de l'accord du 3 juillet 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air, ont procédé au réexamen des cotisations au régime frais de santé de l'organisme assureur recommandé au niveau de la branche.

En conséquence, il a été conclu le présent avenant qui annule et remplace les précédents tableaux de cotisations du régime frais de santé.

Article 1^{er} | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise. De surcroît, en raison de la configuration de la branche, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, leurs situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 2 | Modification des cotisations

À l'article 6.2.1 de l'accord du 3 juillet 2015 relatif aux cotisations en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, les tableaux de cotisations sont remplacés par les tableaux suivants :

« Salariés en activités

(Tarifs mensuels TTC en % PMSS.)

		Adhésion obligatoire aux options	
Régime général	Base	Base + option 1 obligatoire	Base + option 2 obligatoire
Salarié	1,10 %	1,27 %	1,45 %
Conjoint	1,28 %	1,46 %	1,67 %
Enfant ^[1]	0,84 %	0,99 %	1,16 %

[1] La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant.

(Tarifs mensuels TTC en % PMSS.)

		Adhésion obligatoire aux options	
Régime Alsace-Moselle	Base	Base + option 1 obligatoire	Base + option 2 obligatoire
Salarié	0,45%	0,62%	0,80%
Conjoint	0,52%	0,70%	0,91%
Enfant ^[1]	0,35%	0,50%	0,67%

[1] La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant.

(Tarifs mensuels TTC en % PMSS.)

Régime général et régime Alsace-Moselle	Adhésion facultative aux options		
	Option 1 en complément de la base	Option 2 en complément de la base	Ou option 2 en complément de base + option 1 obliga- toire
Salarié	+ 0,21 %	+ 0,41 %	+ 0,24 %
Conjoint	+ 0,23 %	+ 0,47 %	+ 0,29 %
Enfant ^[1]	+ 0,18 %	+ 0,39 %	+ 0,23 %

[1] La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant.

Les taux de cotisation ci-dessus sont fixés à compter du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2026. »

(Voir page suivante.)

À l'article 8.2 de l'accord du 3 juillet 2015, les tableaux de cotisations sont remplacés par les tableaux suivants :

« Accueils (loi Évin)

(Tarifs des options y compris la base - Tarifs mensuels TTC en % PMSS.)

Régime général Ancien salarié ou décédé conjoint du salarié décédé	Base	Base + option 1	Base + option 2
1 ^{re} année	1,10 %	1,27 %	1,45 %
2 ^e année	1,37 %	1,58 %	1,80 %
3 ^e année	1,65 %	1,90 %	2,17 %
4 ^e année	1,82 %	2,10 %	2,39 %
Conjoint	1,82 %	2,10 %	2,39 %
Enfant ^[1]	0,84 %	0,99 %	1,16 %

(Tarifs des options y compris la base - Tarifs mensuels TTC en % PMSS.)

Régime Alsace-Moselle Ancien salarié ou conjoint du salarié décédé	Base	Option 1 Base + option 1	Option 2 Base + option 2
1 ^{re} année	0,45 %	0,62 %	0,80 %
2 ^e année	0,56 %	0,77 %	0,99 %
3 ^e année	0,67 %	0,92 %	1,19 %
4 ^e année	0,74 %	1,02 %	1,31 %
Conjoint	0,74 %	1,02 %	1,31 %
Enfant ^[1]	0,35 %	0,50 %	0,67 %

Les taux de cotisation ci-dessus sont fixés à compter du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2026. »

Article 3 | Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 4 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministère compétent, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension accélérée du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

Fait à Paris, le 30 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 46 du 30 décembre 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2550078M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-8 du code du travail,

Les partenaires sociaux de la branche HPA, réunis en CPPNI en date des 5 novembre et 12 décembre 2024, sont convenus, après négociations, des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 836,88 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,49 €.

2. À compter du 1^{er} octobre 2025 :

Aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2025, sous réserve du respect de la valeur du Smic en vigueur.

La valeur du point (VP) est augmentée à cette date et portée à 5,57 €.

Article 2 | Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

$$\text{Salaire indice } 100 + ([CH - 100] \times VP)$$

CH= coefficient hiérarchique.

VP= valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent avenant.

Article 3 | Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'hôtellerie de plein air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, mettent en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;
- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 | *Engagement*

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2025, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 6 | *Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant. Dépôt. Publicité. Extension*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'article 1^{er}.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 30 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts par coefficient (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution <i>Journal officiel</i>		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2025	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
100	1 836,88	100	1 836,88
105	1 864,33	105	1 864,73
110	1 891,78	110	1 892,58
115	1 919,23	115	1 920,43
120	1 946,68	120	1 948,28
125	1 974,13	125	1 976,13
130	2 001,58	130	2 003,98
135	2 029,03	135	2 031,83
140	2 056,48	140	2 059,68
145	2 083,93	145	2 087,53
150	2 111,38	150	2 115,38
155	2 138,83	155	2 143,23
160	2 166,28	160	2 171,08
165	2 193,73	165	2 198,93
170	2 221,18	170	2 226,78
175	2 248,63	175	2 254,63
180	2 276,08	180	2 282,48
185	2 303,53	185	2 310,33
190	2 330,98	190	2 338,18
195	2 358,43	195	2 366,03
200	2 385,88	200	2 393,88
205	2 413,33	205	2 421,73
210	2 440,78	210	2 449,58
215	2 468,23	215	2 477,43
220	2 495,68	220	2 505,28
225	2 523,13	225	2 533,13
230	2 550,58	230	2 560,98
235	2 578,03	235	2 588,83
240	2 605,48	240	2 616,68

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution <i>Journal officiel</i>		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2025	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
245	2 632,93	245	2 644,53
250	2 660,38	250	2 672,38
255	2 687,83	255	2 700,23
260	2 715,28	260	2 728,08
265	2 742,73	265	2 755,93
270	2 770,18	270	2 783,78
275	2 797,63	275	2 811,63
280	2 825,08	280	2 839,48
285	2 852,53	285	2 867,33
290	2 879,98	290	2 895,18
295	2 907,43	295	2 923,03
300	2 934,88	300	2 950,88

Avenant n° 72 du 14 novembre 2024

à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2550062M

IDCC : 1671

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

UNME,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour prendre en compte la nouvelle définition des personnels d'encadrement fixée par l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation le 14/11/2024 ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance afin de confirmer la définition des catégories objectives ainsi que les modalités de maintien des garanties de prévoyance complémentaire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Article 1^{er} | Modification de l'article 1^{er} de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993

L'article 1^{er} de l'avenant à la convention collective n° 2 du 21 janvier 1993, relatif notamment à la définition des catégories, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Le personnel cadre et non cadre des organismes entrant dans le champ d'application de la convention collective des maisons d'étudiants, à savoir les personnes morales et les personnes physiques ayant la qualité d'employeur dans les foyers, maisons, résidences d'étudiants, à l'exclusion de ceux gérés par les organismes adhérant à la

fédération nationale de la mutualité française et ceux gérés directement par les collectivités locales, bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- incapacité ;
- invalidité ;
- décès ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint,

telles que définies à l'article 2 du présent avenant.

Maintien des garanties au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié), au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- en arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité/incapacité permanente professionnelle qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale (et/ou le cas échéant complémentaires) ;
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur, en arrêt de travail et indemnisé par le régime de prévoyance, le maintien des garanties souscrites par l'entreprise intervient sans contrepartie des cotisations à compter du 1^{er} jour d'indemnisation. L'exonération de cotisations cesse dès le 1^{er} jour de reprise du travail par le salarié, ou dès la cessation ou la suspension des prestations du régime de prévoyance.

On entend par cadres les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

On entend par non-cadres les salariés ne relevant pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017. »

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 31 décembre 2024.

Article 3 | Extension. Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise

à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 73 du 11 décembre 2024
relatif aux négociations annuelles obligatoires

NOR : ASET2550067M

IDCC : 1671

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

UNME,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

FERC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux, réunis le 11 décembre 2024 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, se sont entendus pour augmenter la valeur du point conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2025.

La valeur annuelle du point conventionnel actuellement de 66,45 € passe à 67,78 € au 1^{er} janvier 2025.

Article 2

Lors de ces négociations, les partenaires sociaux ont convenu que le présent avenant modifie l'article 6.4-*b* de la convention collective relative à la maternité.

Les dispositions suivantes sont ajoutées :

« La garantie du rattrapage salarial sera mise en œuvre au retour de la salariée, en conformité avec les dispositions légales conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 3

Le présent avenant modifie l'article 4.3.1 de la convention collective relatif à la retraite.

Les dispositions suivantes sont ajoutées au préambule de l'article :

« L'employeur s'engage à examiner toutes demandes de retraites progressives afin de favoriser l'aménagement de fin de carrière par ce dispositif. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 4

Le présent avenant modifie l'article 6.8 de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux.

Les dispositions actuelles sont remplacées pour les dispositions suivantes :

« – mariage du salarié : 6 jours ouvrés ;
– mariage d'un enfant : 4 jours ouvrés. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 5

Le présent avenant concerne indistinctement toutes les entreprises de la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés. La nature de cet avenant et ses dispositions ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la branche.

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025 sans attendre son extension.

Il sera, en outre, déposé selon les dispositions légales auprès de la direction générale du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 11 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 6 décembre 2024
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2025
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2550094M

IDCC : 1702

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

F RTP Hauts-de-France ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR FO ;
UR CFTC,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

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

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics des Hauts-de-France pour 2025 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2025 Base 35 heures
I	1	100	23 029 €
I	2	110	23 327 €
II	1	125	23 999 €
II	2	140	26 826 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2025 Base 35 heures
III	1	150	28 661 €
III	2	165	31 321 €
IV		180	34 167 €

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

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise, de la Somme, du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 6 décembre 2024

relatif au barème des indemnités de petits déplacements pour l'année 2025
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2550096M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Hauts-de-France ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR FO ;

UR CFTC ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

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

entreprises des travaux publics de la région Hauts-de-France, dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016, sont fixés pour 2025 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,95 €	2,76 €	14,00 €
Zone 2	(10/20 km)	3,67 €	6,43 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,49 €	9,50 €	
Zone 4	(30/40 km)	7,31 €	13,27 €	
Zone 5	(40/50 km)	9,15 €	17,10 €	

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

Article 2

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

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme, du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 72 du 21 novembre 2024

relatif aux catégories de bénéficiaires
du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550063M

IDCC : 1790

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

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA ;

SPACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, techniciens et agents de maîtrise – ci-après ETAM –, et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette

catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les ETAM « assimilés cadres » (dits article 4 *bis* de la convention) ;
- les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales, tout en pérennisant le taux de 1,5 % de la cotisation prévu à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Article 1^{er} | Catégories objectives

Article 1.1 | Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres à partir du niveau V – coefficient 300 – filière des personnels administration-gestion, technique et exploitation – de la classification définie par la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Article 1.2 | Assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant du niveau IV – coefficient 280 – filière des personnels administration-gestion, technique et exploitation – de la classification définie par la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Article 1.3 | *Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime*

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant des niveaux IV – échelon 1 – coefficient 220 au niveau IV – échelon 2 – coefficient 250 – (les deux seuls inclus) – filière des personnels administration-gestion, technique et exploitation – de la classification définie par la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Le présent accord est un « accord-cadre », et laisse donc la possibilité aux entreprises d'effectuer le choix d'intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Article 2 | *Dispositions 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 accord ne justifie pas de prévoir de dispositions 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 les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, quel que soit leur effectif.

Article 3 | *Stipulations juridiques et administratives*

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 21 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 91 du 24 septembre 2024
relatif aux régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé

NOR : ASET2550064M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions au sein du chapitre XI relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé complémentaire de la CCN du golf afin de la mettre en conformité avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux catégories objectives, les modifications intervenues dans la prise en charge des frais de santé par la sécurité sociale, ainsi que les dispositions du *Bulletin officiel de la sécurité sociale* relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Bénéficiaires des régimes de prévoyance et frais de santé

■ L'article 11.1.1 paragraphe 2 « 2. Salariés couverts » est supprimé et modifié comme suit :

« 2. Les salariés couverts

L'ensemble des salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, des entreprises visées au 1 du présent article, sont couverts sans condition d'ancienneté. »

- L'article 11.2.1 paragraphe 2 « 2. Salariés couverts » est supprimé et modifié comme suit :

« 2. Salariés couverts

Tous les salariés cadres, relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, des entreprises visées au 1 du présent article sont couverts sans condition d'ancienneté.

Toutefois, la couverture mise en place dans le cadre de la présente convention collective nationale ne s'applique pas aux salariés cadres relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. »

Article 2 | Garanties du régime complémentaire frais de santé

- L'article 11.3.1.2 « Salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

La référence à la CMU-C et l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) est remplacée par la « Complémentaire santé solidaire (CSS) visée à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale ».

Le reste de l'article reste inchangé.

(Voir page suivante.)

■ Le point 3 « Garantie optionnelle » de l'article 11.3.2 « Garanties » présentant le tableau des garanties est mis à jour comme suit :

Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement total Garantie Socle CCN Golf	Remboursement total Garantie optionnelle CCN incluant la garantie socle Golf	Remboursement total Garantie surcomplémentaire A+
SOINS COURANTS					
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :					
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	150 % BR	200 % BR	350 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	130 % BR	180 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	170 % BR	200 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	150 % BR	180 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	300 % BR
Actes techniques y compris radiologie médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	360 % BR
Actes techniques y compris radiologie médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Analyses, et examens de laboratoire médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	300 % BR
Analyses, et examens de laboratoire médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO « MonSoutienPsy »	60% BR	90% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de prévention ⁽²⁾	De 35 % à 70 % BR	De 35 % à 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie	-	-	80€/an	80€/an	150€/an
Médicaments :					
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	80 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	15 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical :					
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	90 % BR	250 % BR	290 % BR	400 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses ⁽³⁾	60 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	250 % BR	290 % BR	400 % BR
- Forfait véhicule pour handicapé physique remboursé ou non par le régime de base	-	-	500€/an	500€/an	500€/an
HOSPITALISATION ⁽⁴⁾					
Frais de séjour en secteur conventionné ⁽⁵⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR	Frais réels	Frais réels
Honoraires :					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	300 % BR	350 % BR	500 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
- Forfait actes lourds ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁷⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulières y compris ambulatoire (par jour/bénéficiaire) ⁽⁸⁾	-	-	45€/jour	75€/jour	100€/jour
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire)	-	-	30€/jour	40€/jour	60€/jour
OPTIQUE					
Équipement : 2 verres + monture			1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁹⁾		
Équipements 100 % santé (Classe A) ⁽¹⁰⁾					
- Monture	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
- Verre	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Autres équipements (classe B)					
- Monture	60 % BR	90 % BR	100€	100€	100€
- Verre simple Classe B ⁽¹¹⁾	60 % BR	90 % BR	65€/verre	100€/verre	160€/verre
- Verre complexe Classe B ⁽¹¹⁾	60 % BR	90 % BR	140€/verre	225€/verre	230€/verre
- Verre très complexe Classe B ⁽¹¹⁾	60 % BR	90 % BR	175€/verre	250€/verre	300€/verre
Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Supplément pour verre avec philtre ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	90 % BR	100 %BR+200€/an	100 %BR+200€/an	100 %BR+400€/an
Lentilles non remboursées par le régime de base (y compris jetables)	-	90 % BR	100€/an	200€/an	300€/an
Chirurgie réfractive de l'œil	-	90 % BR	-	400€/œil	600€/œil

DENTAIRE					
Soins et prothèses 100% Santé ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Soins (hors 100% Santé) y compris implantologie remboursée par le RO	60 % BR	90 % BR	100 % BR	170 % BR	370 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé)	60 % BR	90 % BR	125 % BR	170 % BR	370% BR
Prothèses (hors 100% Santé)					
- prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹²⁾	60 % BR	90 % BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR
- prothèses à honoraires libres y compris couronne implanto-portée	60 % BR	90 % BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR
- forfait complémentaire prothèses à honoraires maîtrisés ou libres	-	-	+375 % BR	+495 % BR	+535% BR + 300 €/an
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base ⁽¹³⁾	-	-	200 % BR	200 % BR	200 % BR + 400 €/an
- Plafond annuel du forfait complémentaire des prothèses dentaires à honoraires maîtrisés ou libres et prothèses non remboursées	-	-	1500 €/an	1500 €/an	2000 €/an
Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	300 % BR	450 % BR	450 % BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée, prise en charge sur devis adressé à l'organisme assureur)	-	-	200€/an	200€/an	600€/an
Parodontologie non remboursée par le régime de base (prise en charge sur devis adressé à l'organisme assureur)	-	-	-	100€/an	400€/an
AIDES AUDITIVES ⁽¹⁴⁾					
Equipements 100% Santé (Classe I) ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le RO jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	90 % BR	1 700 €	1 700 €	1 700 €
Aides auditives Classe II prises en charge par le RO à partir de 21 ans	60 % BR	90 % BR	1 225 €	1400 €	1 700 €
CURES THERMALES					
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	De 55% à 70 % BR	65 % ou 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait thermal complémentaire	-	-	-	-	200 €/an
DIVERS					
Prime de naissance ou d'adoption (sur présentation de justificatifs) ⁽¹⁵⁾	-	-	10 % PMSS	15 % PMSS	15 % PMSS
la prime de naissance s'entend pour un forfait par foyer					
Transports remboursés par le RO	55 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	300 % BR
De Réseau de soins SANTECLAIR	-			oui	

BR: Base de remboursement **FR:** Frais réels **RO:** Régime Obligatoire **PMSS:** Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (article L.160-13 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(3) Podo-orthèses et orthoprothèses, des prothèses internes et implants. La notion de véhicule englobe les fauteuils roulants, poussettes, tricycles et châssis. Pour les prothèses optiques et auditives, il faut se reporter aux postes correspondants.

(4) Le Régime prend notamment en charge le Forfait Patient Urgences.

(5) Frais personnels non pris en charge : boisson, blanchisserie, téléphone.

(6) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(7) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(8) Prise en charge limitée à 60 jours/an en hospitalisation ; 45 jours/an en psychiatrie ; 12 jours/an en maternité.

(9) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(10) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(11)

verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre \leq +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries
- verres mixtes : 1 verre simple et 1 verre complexe

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries
- Verres mixtes : 1 verre complexe et 1 verre très complexe ou 1 verre simple et 1 verre très complexe

(12) Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(13) La base de référence appliquée aux prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la pose d'une prothèse amovible à plaque résine d'1 à 3 dents (acte CCAM H8LD364). La base de référence appliquée aux réparations de prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la réparation d'une prothèse dentaire amovible (acte CCAM HBMD020).

(14) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

(15) Versée si inscription de l'enfant (celle-ci devant intervenir dans les 2 mois suivant sa naissance ou adoption) et sous réserve que l'adhérent ne soit plus en période de stage et que son dossier soit en règle au niveau des cotisations. Le plafond est doublé en cas de naissance ou adoption multiple.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base+ régime complémentaire) est inchangé.

Article 3 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

Article 3.1 | *Régime de prévoyance des salariés non-cadres*

■ L'article 11.1.9 « Suspension du contrat de travail » est créé et rédigé comme suit :

« Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation) prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la durée de la suspension de contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur. »

■ Modification de l'assiette des cotisations – l'article 11.1.7-1 « Taux, assiette et répartition des cotisations » est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies à l'article 11.1.3.

Le taux maximal global consacré au financement de l'ensemble des garanties définies à l'article 11.1.3 figure dans le tableau des cotisations ci-dessous.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022, 2023 et 2024. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

Ces cotisations devront être assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie selon les pourcentages définis par les partenaires sociaux de la branche d'activité, à savoir :

■ 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire ne sont pas dues sur les indemnités journalières ou rentes perçues au titre du régime obligatoire d'assurance maladie ou au titre du présent régime.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9., l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Elles sont appelées pour les salariés dès l'embauche. »

Aucune modification est apportée aux taux de cotisations conventionnels et taux d'appel.

■ Modification de l'assiette des prestations – l'article 11.1.4 « Salaire annuel de référence » est modifié comme suit :

« Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement.

Il sera calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels entrant dans l'assiette des cotisations sociales, plafonnés au maximum de la tranche B.

Lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12 mois.

Les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9, l'indemnisation versée dans ce cadre est intégrée dans l'assiette des prestations. »

Modification de la règle de cumul

■ Le premier paragraphe « Montant de l'indemnisation » de l'article 11.1.3.1 « Incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« Le cumul de l'indemnité du régime de base et de l'indemnité complémentaire ne doit pas excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

■ Le dernier paragraphe de l'article 11.1.3.2 « Invalidité et incapacité permanente professionnelle » est modifié comme suit :

« Cette pension ne pourra en aucun cas dépasser le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Article 3.2 | Régime de prévoyance des salariés cadres

■ L'article 11.2.9 « Suspension du contrat de travail » est créé et rédigé comme suit :

« Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation) prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la durée de la suspension de contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur. »

■ Modification de l'assiette des cotisations – l'article 11.2.7-1 « Taux, assiette et répartition des cotisations » est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies à l'article 11.2.3.

Le taux maximal global consacré au financement de l'ensemble des garanties définies à l'article 11.2.3 figure dans le tableau des cotisations ci-dessous.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022, 2023 et 2024. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

En application de l'article 1^{er} de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, les cotisations assises sur la tranche A du salaire sont exclusivement à la charge de l'employeur (soit 1,50 % TA).

Ces cotisations devront être assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie selon les pourcentages définis par les partenaires sociaux de la branche d'activité, à savoir :

■ 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire ne sont pas dues sur les indemnités journalières ou rentes perçues au titre du régime obligatoire d'assurance maladie ou au titre du présent régime.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Elles sont appelées pour les salariés dès leur embauche. »

Aucune modification est apportée aux taux de cotisations conventionnels et taux d'appel.

■ Modification de l'assiette des prestations – l'article 11.2.4. « Salaire annuel de référence » est modifié comme suit :

« Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement.

Il sera calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels entrant dans l'assiette des cotisations sociales.

Lorsque le participant ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12 mois. »

Modification de la règle de cumul

■ Le premier paragraphe « Montant de l'indemnisation » de l'article 11.2.3.1 « Incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« Le cumul de l'indemnité du régime de base et de l'indemnité complémentaire ne doit pas excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

■ Le dernier paragraphe de l'article 11.1.3.2 « Invalidité et incapacité permanente professionnelle » est modifié comme suit :

« Cette pension ne pourra en aucun cas dépasser le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Article 3.3 | Régime frais de santé

L'article 11.3.4.3 « Suspension du contrat de travail » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacités) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la période de suspension du contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur. »

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 | Date d'application

Les dispositions de l'article 2 du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

Le reste des dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 et ce pour une durée indéterminée.

Article 7 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Levallois, le 24 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2023-13 du 7 novembre 2023
relatif aux salaires

NOR : ASET2550055M

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

Des mesures salariales applicables aux agents de la fonction publique ont été annoncées pour 2023 notamment celle relative à la hausse de la valeur du point d'indice dans la fonction publique actée par le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023.

Il a également été annoncé des mesures liées à la permanence des soins : revalorisation des gardes effectuées par les personnels médicaux, ainsi que des heures travaillées la nuit, le dimanche et les jours fériés par les personnels non médicaux. Ces revalorisations seront mises en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2024.

Il a été décidé de transposer ces mesures salariales dans la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 sous réserve de leurs financements par les pouvoirs publics.

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

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille des salaires minimaux conventionnels des personnels praticiens et non praticiens

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) conventionnelles des emplois des personnels non praticiens et les grilles de rémunération des personnels praticiens sont revalorisées de 1,2 % avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2023.

Il est rappelé que le différentiel d'indemnité transitoire (DIT) est gelé pour tous les salariés en bénéficiant.

Article 2 | Modification de l'article A-1.3.2 « Rémunérations au 1^{er} juillet 2023 »

L'article A-1.3.2 « Rémunérations au 1^{er} juillet 2023 » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

(En euros.)

Groupe	Emplois	RMAG d'entrée	RMAG 1	RMAG 2
A	Agent de service	21 219		
	Employé administratif			
B	Employé administratif qualifié	21 219	21 326	21 437
	Ouvrier spécialisé		21 326	21 437
	Agent de service qualifié		21 326	21 437
	Agent d'accueil/standardiste		21 326	21 437
C	Brancardier	21 454	21 669	21 886
	Technicien administratif		21 669	21 886
	Technicien		21 669	21 886
	Ouvrier qualifié		21 669	21 886
D	Secrétaire	21 972	22 411	23 084
	Ouvrier hautement qualifié		22 411	23 084
	Aide-soignant		23 071	24 508
	Auxiliaire de puériculture		23 071	24 508
E	Préparateur qualifié en pharmacie	24 481	25 215	25 972
	Technicien de recherche clinique		25 215	25 972
	Technicien de maintenance		25 215	25 972
	Aide-soignant spécialisé		24 971	25 721
	Auxiliaire de puériculture spécialisé		24 971	25 721
	Diététicien		25 215	25 972
	Assistant de gestion		24 971	25 721
	Assistant médical		24 971	25 721
E1	Technicien de laboratoire	25 984	26 763	27 568

Groupe	Emplois	RMAG d'entrée	RMAG 1	RMAG 2
F	Technicien qualifié	28 821	29 687	30 576
	Orthophoniste		29 687	30 576
	Technicien de laboratoire confirmé		29 687	30 576
	Assistant médical spécialisé		29 687	30 576
	Attaché de recherche clinique		29 687	30 576
	Manipulateur d'électroradiologie médicale		29 687	30 576
	Masseur-kinésithérapeute		29 687	30 576
	Assistant social		29 687	30 576
	Infirmier DE		29 687	30 576
G	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	30 121	31 024	31 955
	Attaché de recherche clinique spécialisé		31 024	31 955
	Technicien de laboratoire spécialisé		31 024	31 955
	Infirmier DE spécialisé		31 024	31 955
	Infirmier de bloc opératoire DE		31 024	31 955
	Technicien hautement qualifié		31 024	31 955
	Infirmier de puériculture DE		31 024	31 955
H	Infirmier anesthésiste DE	32 554	34 181	35 206
	Chef d'équipe		34 181	35 206
	Principalat		34 181	35 206
I	Cadre 1	36 065	37 147	38 264
J	Cadre 2	42 473	43 324	44 622
K	Cadre 3	51 310	52 338	53 907
L	Cadre supérieur 1	54 734		
M	Cadre supérieur 2	61 789		
N	Cadre supérieur 3	70 608		
Valeur au 1 ^{er} juillet 2023.				

Article 3 | **Modification de l'article A-1.4.2 « Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC »**

La grille prévue à l'article A-1.4.2 « Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

(En euros.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	70 608
Après 2 ans	2	77 664
Après 4 ans	3	80 305
Après 7 ans	4	83 838

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Après 9 ans	5	88 245
Après 11 ans	6	92 653
Après 14 ans	7	96 180
Après 16 ans	8	105 883
Après 18 ans	9	108 528
Après 21 ans	10	111 174
Après 24 ans	11	112 936
Après 27 ans	12	114 697
Valeur au 1 ^{er} juillet 2023.		

Article 4 | Modification de l'article A-1.4.3 « Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC »

La grille prévue à l'article A-1.4.3 « Grille de rémunération des médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

(En euros.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	55 877
Après 6 ans	2	58 360
Après 8 ans	3	62 442
Après 10 ans	4	66 877
Après 12 ans	5	69 007
Après 14 ans	6	71 492
Après 16 ans	7	76 814
Après 18 ans	8	80 007
Après 20 ans	9	90 949
Après 24 ans	10	94 974
Valeur au 1 ^{er} juillet 2023.		

Article 5 | Modification de l'article A-1.4.4 « Grille de rémunération des praticiens assistants spécialistes des CLCC »

La grille prévue à l'article A-1.4.4 « Grille de rémunération des praticiens assistants spécialistes des CLCC » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

(En euros.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	42 678
Après 2 ans	2	48 669
Valeur au 1 ^{er} juillet 2023.		

Article 6 | **Modification de l'article A-1.4.5 « Grille de rémunération des praticiens assistants généralistes des CLCC »**

La grille prévue à l'article A-1.4.5 « Grille de rémunération des praticiens assistants généralistes des CLCC » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

(En euros.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	29 380
Après 2 ans	2	33 829
Valeur au 1 ^{er} juillet 2023.		

Article 7 | **Modification de l'article A-1.4.6 « Grille de rémunération des consultants des CLCC »**

La grille prévue à l'article A-1.4.6 « Grille de rémunération des consultants de CLCC » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est désormais rédigée de la manière suivante :

(En euros.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération brute annuelle
Début	1	34 524
Après 1 an	2	35 142
Après 2 ans	3	36 006
Après 4 ans	4	36 991
Après 6 ans	5	38 723
Après 8 ans	6	41 561
Après 10 ans	7	44 647
Après 12 ans	8	46 130
Après 14 ans	9	47 857
Après 16 ans	10	51 561
Après 18 ans	11	53 785
Après 20 ans	12	61 400
Après 24 ans	13	64 199
Valeur au 1 ^{er} juillet 2023.		

Article 8 | **Modification de l'article 2.6.2.1 « Barèmes »**

L'article 2.6.2.1 « Barèmes » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est désormais rédigé de la manière suivante :

« La rémunération des praticiens de centre est déterminée à l'annexe I, chapitre V.
Les assistants spécialistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.3., qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 6 427 € bruts par an (valeur au 1^{er} juillet 2023) au *pro rata temporis* de

leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.2., qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 12 641 € bruts par an (valeur au 1^{er} juillet 2023) au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes spécialistes des CLCC visés à l'article 2.2.1.1., qui renoncent à toute activité médicale libérale sur honoraires, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 6 427 € bruts par an (valeur au 1^{er} juillet 2023) au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC.

Pour leur partie hospitalière, la rémunération des PU-PH et MCU-PH est égale à la rémunération fixée par leur statut sur laquelle est appliquée une majoration de 30 %. Sur cette base, il appartient au conseil d'administration du centre de fixer cette rémunération.

Les PU-PH et les MCU-PH exerçant dans les CLCC qui renoncent à toute activité libérale dans et en dehors du centre, payée à l'acte, conformément à l'article 1.1.3.2 de la présente convention collective, perçoivent une indemnité d'exercice exclusif d'un montant de 6 427 € bruts par an (valeur au 1^{er} juillet 2023) au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est versée chaque mois par douzième. Elle suit l'évolution des augmentations générales des CLCC. »

Article 9 | Modification de l'article 1^{er} « Indemnité forfaitaire mensuelle "Séguir" » du chapitre IV « Indemnité forfaitaire mensuelle "Séguir" pour les personnels non-praticiens des CLCC » de l'annexe I « Classification et grilles des salaires »

Le premier paragraphe de l'article 1^{er} « Indemnité forfaitaire mensuelle "Séguir" » du chapitre IV « Indemnité forfaitaire mensuelle "Séguir" pour les personnels non-praticiens des CLCC » de l'annexe I « Classification et grilles des salaires » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Les personnels non médicaux des CLCC bénéficient d'une indemnité forfaitaire mensuelle "Séguir" égale à 248,98 € brut mensuel, soit 2 987,76 € brut annuel (valeur au 1^{er} juillet 2023). »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 10 | Autres modifications relatives aux indemnités

Conformément à la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999, seront également revalorisées à terme échu, du montant des augmentations générales de l'année écoulée, donc à hauteur de 1,2 %, les indemnités suivantes :

- l'indemnité d'exercice pour les infirmiers spécialisés et principales prévue à l'article A-2.1.2.3 de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 ;
- l'indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice des aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture propres à chaque centre prévue à l'article A-2.1.2.4 de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 ;
- l'indemnité liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice des aides-soignants spécialisés et des auxiliaires de puériculture spécialisés propres à chaque centre prévue à l'article A-2.1.2.5 de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 ;

– l’indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 » telle que prévue par l’avenant n° 2022-12 du 9 novembre 2022.

Cette revalorisation s’appliquera donc à partir du 1^{er} janvier 2024.

Article 11 | Modification des dispositions relatives aux gardes et astreintes des praticiens des CLCC

■ L’article A-2.1.3.1 « Garde sur place du personnel praticien des CLCC » est désormais rédigé comme suit : « L’indemnisation forfaitaire des gardes sur place et des déplacements éventuels, tels que définis à l’article 2.6.3.2 et suivants de la présente convention collective, est déterminée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024.

Au 1^{er} janvier 2024, les montants sont les suivants :

Indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies de jour du lundi matin au samedi après-midi inclus :

- 337,61 € pour une période ;
- 168,80 € pour une demi-période.

Indemnité forfaitaire des gardes sur place accomplies la nuit, le dimanche ou un jour férié :

- 755,81 € pour une période ;
- 377,93 € pour une demi-période.

Indemnité forfaitaire pour déplacement exceptionnel :

68,72 €. »

■ L’article A-2.1.3.2 « Astreintes du personnel praticien des CLCC » est désormais rédigé comme suit : « L’indemnisation de l’astreinte, des périodes travaillées sur rappel et des déplacements afférents, tels que définis à l’article 2.6.3.1 et suivants de la présente convention collective, est déterminée comme suit à compter du 1^{er} juillet 2023 :

Au 1^{er} juillet 2023, les montants sont les suivants :

Indemnité forfaitaire de l’astreinte :

- indemnité forfaitaire pour astreinte opérationnelle :
 - 44,79 € pour une nuit ou 2 demi-journées ;
 - 22,38 € pour une demi-astreinte de nuit, de dimanche ou jour férié ;
- indemnité forfaitaire pour astreinte de sécurité :
 - 32,47 € pour une nuit ou 2 demi-journées ;
 - 16,25 € pour une demi-astreinte de nuit, de dimanche ou jour férié.
- indemnité forfaitaire pour déplacement au cours d’une astreinte opérationnelle ou de sécurité :
 - 1^{er} déplacement : 68,72 € ;
 - à compter du 2^e déplacement : 77,45 € ;

Indemnité forfaitaire pour les temps travaillés sur rappel pendant une astreinte :

- pour un temps travaillé inférieur à une demi-journée :
 - 168,80 € + éventuellement indemnité forfaitaire pour déplacement ci-dessus ;
- pour un temps travaillé supérieur à une demi-journée :
 - 251,95 € comprenant le déplacement. »

Article 12 | Mesures relatives aux heures de nuit, dimanche et jours fériés

À l’article A-2.1.2 « Indemnités pour le personnel non praticien » les montants pour le travail de nuit et pour le travail du dimanche et jours fériés sont les suivants à compter du 1^{er} janvier 2024 :

L'indemnité de travail de nuit visée à l'article 2.5.4.1 du titre II, chapitre V est fixée à 0,94 MG par heure de travail comprise entre 21 heures et 7 heures.

L'indemnité de sujétion visée à l'article 2.5.4.2 du titre II, chapitre V est fixée à 2,20 MG par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié.

Article 13 | Condition de financement public

Le paiement des éléments financiers listés dans le présent avenant est conditionné à son financement par les pouvoirs publics et ne pourra intervenir qu'une fois ce financement attribué.

Cette disposition constitue une condition essentielle du présent avenant.

Article 14 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2023 pour les montants figurant aux articles 1^{er} à 9, et 11 alinéa 2.

Les mesures citées aux articles 10, 11 alinéa 1, et 12 entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Ces revalorisations salariales seront versées à l'ensemble des personnels visés au premier alinéa de l'article 1^{er} et présents à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est 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.

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 7 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2024-01 du 15 mai 2024
relatif à l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie

NOR : ASET2550053M

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 ;

SUD santé sociaux,

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 loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole a modifié le code du travail afin de se mettre en conformité avec les arrêts rendus le 13 septembre 2023 par la Cour de cassation, permettant désormais à un salarié en arrêt maladie de continuer à acquérir des congés payés.

La convention collective nationale des CLCC étant concernée par cette évolution législative, elle doit être mise à jour pour en tenir compte.

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

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.11.1.1

L'article 2.11.1.1 « Durée » de la CCN des CLCC est renommé « Durée des congés payés » et modifié comme suit :

« Le personnel de chaque centre bénéficie, chaque année, d'un congé payé de deux jours et demi par mois de travail effectif ; soit un total de trente jours ouvrables (soit 25 jours ouvrés) ou cinq semaines lorsque la période de référence est complète.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés, chômés, payés se trouvent inclus dans la période de congés payés, ils sont ajoutés à ce congé ou pris ultérieurement, selon les besoins du service et en accord avec le responsable hiérarchique.

Par accord d'entreprise le décompte des congés payés peut se faire en jours ouvrés. »

Article 2 | Modification de l'article 2.11.1.2

L'article 2.11.1.2 « Période de travail effectif » de la CCN des CLCC est renommé « Périodes assimilées par la loi et par dispositions conventionnelles à du temps de travail effectif » et modifié comme suit :

« Pour les périodes assimilées par la loi à du temps de travail effectif, le nombre de jours de congés est calculé selon les dispositions légales.

Pour le cas spécifique des congés payés acquis pendant un arrêt de travail lié à un accident de trajet ou à une maladie d'origine non professionnelle : les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables par mois pendant les 4 premiers mois de l'arrêt (soit 2,08 jours ouvrés), puis 2 jours ouvrables (soit 1,66 jour ouvré) (soit pour chaque mois suivant, conduisant à un total maximal de 26 jours ouvrables (soit 22 jours ouvrés) pour la première période de référence au cours de laquelle intervient l'arrêt, puis 24 jours ouvrables (soit 20 jours ouvrés) pour les suivantes.

Les périodes d'autorisation d'absence rémunérées en vertu d'une disposition de la présente convention collective au chapitre IV, article 2.4.3 du présent titre sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel. »

Article 3 | Modification de l'article 2.11.1.6

Un troisième alinéa est inséré à l'article 2.11.1.6 « Report des congés » de la CCN des CLCC, qui est donc modifié comme suit :

« Les congés payés acquis avant, et/ou au cours d'un arrêt maladie ou accident (d'origine professionnelle ou non professionnelle), au cours de la période de référence dans laquelle intervient cet arrêt, et qui n'auraient pu être pris du fait de cet arrêt, bénéficient d'un droit de report d'un délai de 15 mois, dont le point de départ démarre conformément aux dispositions légales en vigueur. »

Article 4 | Modification de l'article 2.12.1.3

L'alinéa 7 de l'article 2.12.1.3, rédigé comme suit : « – comme stipulé dans l'article 2.11.1.2, titre II, chapitre XI, outre les périodes assimilées par la loi, sont également considérées comme travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet, lorsque cette période ouvre un droit au complément de salaire et dans la limite de 4 mois ; » est supprimé.

Article 5 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain suivant la date d'expiration du délai d'opposition, avec un effet rétroactif au 24 avril 2024.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | 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 15 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 décembre 2024
relatif à l'intitulé de la convention collective

NOR : ASET2550084M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'intitulé de la convention collective

Pour adapter au mieux l'intitulé de la convention collective aux activités des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont décidé de compléter son titre actuel.

Ainsi donc, la convention collective du commerce à distance devient la « Convention collective du commerce à distance et du E-commerce ».

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

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

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

Article 3 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5 | Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Article 6 | Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 10 décembre 2024

à l'accord du 22 avril 2020

relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle
sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2550088M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 22 avril 2020 et de son 1^{er} avenant en date du 14 juin 2022 relatifs à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), conclu au sein de la convention collective du commerce à distance.

Article 2 | Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A

Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet ou feront l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles.

Dès lors, dans ce cas, il est convenu que les formations inactives figurant dans la liste des certifications éligibles à la Pro-A au sein de la branche du commerce à distance sont retirées et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

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

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

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

Article 4 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 5 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 6 | Date d'application

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

Article 7 | Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 novembre 2024

relatif à la valeur du point
(Franche-Comté)

NOR : ASET2550099M

IDCC : 2332

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

Syndarch,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP BFC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point pour le territoire est fixée à :

– 9,18 € pour les coefficients 200 à 280 ;

– 9,11 € pour les coefficients 300 à 380 ;

– 9,09 € pour les coefficients 400 à 600,

à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Besançon, le 13 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 décembre 2024

relatif à la valeur du point
(PACA)

NOR : ASET2550100M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 9,10 € pour le territoire PACA, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Marseille, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Constat d'accord du 14 novembre 2024

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2550061M

IDCC : 2397

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

SYNAM – SYNPASE ;

FFAM SYNPASE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

FO mannequins ;

CGT SFA ;

CFTC SNAJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont concertées lors d'une réunion organisée en présentiel le 14 novembre 2024 à 10h00 au 20, rue de la Baume, 75008 Paris, réunion aussi accessible par visio-conférence, pour examiner la politique salariale pour l'année 2024.

Prenant acte des très importantes augmentations de salaire constatées depuis 2022 et étant entendu qu'un effort particulier sur les salaires minima des mannequins âgés de moins de seize ans sera fait en 2025, les différentes parties ont décidé d'un commun accord qu'aucune augmentation ne serait appliquée aux rémunérations 2024 des mannequins adultes ainsi qu'à celles des mannequins âgés de moins de seize ans, quelle que soit leur appartenance à un sexe ou un genre.

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, il est stipulé que les dispositions du présent constat – une fois l'extension acquise – seront applicables à l'ensemble des entreprises visées au champ d'application de la convention collective IDCC 2397, quel que soit le nombre de leurs mannequins salariés.

Fait à Paris, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 décembre 2024
relatif à la protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550080M

IDCC : 2583

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

ASFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers se sont réunis afin de donner la faculté aux entreprises de ladite branche de rattacher certains salariés non-cadres à l'un ou l'autre des éventuels régimes de garanties collectives de protection sociale complémentaire des cadres, conformément au 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, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Le critère ici retenu, au sens du décret précité, pour déterminer la catégorie objective est celui de l'appartenance à un niveau de la classification professionnelle de la branche. Ce choix a été fait en fonction de la définition du niveau de l'emploi dans la classification.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les entreprises concernées sont celles qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Article 2 | Salariés non-cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime des garanties collectives de protection sociale complémentaire des cadres

Conformément aux dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 précité 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 ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure dans la catégorie des cadres dans chacun de leurs régimes de protection sociale complémentaire pris isolément, les salariés relevant de la catégorie de la classification conventionnelle « maîtrise » classes D à H.

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche, elles devront l'avoir formalisée 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).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale instituées au niveau des entreprises de la branche et n'a pas vocation à rendre applicable aux salariés concernés les dispositions de la convention collective nationale propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

Article 3 | Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi

Article 3.1 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent 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 3.2 | Dépôt, extension et demande d'agrément à la commission paritaire rattachée à l'APEC

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issue d'un délai de 15 jours, il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

Dès sa signature, l'accord sera également adressé à la commission paritaire rattachée à l'APEC en vue de son agrément.

Article 3.3 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature et au plus tard le 1^{er} janvier 2025. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.4 | Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Article 3.5 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 3.6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 novembre 2024
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2025
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2550087M

IDCC : 2609

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

CAPEB Hauts-de-France ;

FFB Hauts-de-France ;

SCOP BTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FO BTP Hauts-de-France ;

UR CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante. Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur. Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs salariés, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises.

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007,

et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région des Hauts-de-France.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Hauts-de-France (départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme).

Article 1^{er} | Barèmes de salaires minimaux

Pour la région des Hauts-de-France, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux (base 151,67 heures) des ETAM du bâtiment comme indiqué ci-après :

Pour la région des Hauts-de-France, à compter du 1^{er} janvier 2025 :

ETAM région Hauts-de-France	
Coef.	Au 1 ^{er} janvier 2025
A	1 820 €
B	1 919 €
C	2 070 €
D	2 234 €
E	2 427 €
F	2 790 €
G	3 118 €
H	3 332 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effective à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2 | Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | Dispositions spécifiques

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

Article 4 | Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

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

Fait à Arras, le 25 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 6 décembre 2024

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2025
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2550095M

IDCC : 2614

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

F RTP Hauts-de-France ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR FO ;

UR CFTC ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

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

Article 1^{er}

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

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics des Hauts-de-France pour 2025 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2025 Base 35 heures
A	22 949 €
B	24 083 €
C	26 022 €
D	28 643 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2025 Base 35 heures
E	31 704 €
F	35 611 €
G	38 903 €
H	40 714 €

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

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2025 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2025
F	40 952 €
G	44 739 €
H	46 821 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise, de la Somme, du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3026 | Convention collective nationale

IDCC : **2728** | **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE**

Avenant n° 15 du 26 novembre 2024

relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1^{er} novembre 2024

NOR : ASET2550056M

IDCC : 2728

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

SNFS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après.
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee (actuellement 10.81 Z, anciennement 15.8 H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Il est précisé que cet accord ne contient pas de stipulation relative aux entreprises de moins de 50 salariés car, dans le champ de cet accord, il n'y a pas d'entreprise de cette taille.

Préambule

Les partenaires sociaux conscients du contexte économique actuel, de la forte inflation et des augmentations successives du Smic pouvant impacter à terme la grille de rémunération conventionnelle, ont convenu des modifications suivantes :

Article 1^{er} | Rémunérations

Les salaires visés à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 sont revalorisés de 2 % à compter du 1^{er} novembre 2024.

Ces revalorisations s'appliquent aux mêmes dates aux rémunération minimales annuelles garanties spécifiques des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres confirmés ainsi qu'aux cadres supérieurs.

En conséquence, les rémunérations figurant à l'annexe III de la convention collective nationale seront remplacées par les barèmes figurant à l'article 2 du présent accord aux dates définies audit article.

Ces majorations ne s'appliquent pas aux primes de panier, prime de vacances, primes liées à la polyvalence visées à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008.

Article 2 | Barèmes

« Annexe III Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} novembre 2024

(En euros.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	22 374,24
	1 – niveau B	22 775,35
	2 – niveau A	23 269,41
	2 – niveau B	23 863,62
	3 – niveau A	24 569,91
	3 – niveau B	25 392,68
	4 – niveau A	26 340,79
	4 – niveau B	27 427,10

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Agents de maîtrise/techniciens	5 – niveau A	28 665,67
	5 – niveau B	30 073,13
	6 – niveau A	31 668,71
	6 – niveau B	33 474,11
	7 – niveau A	35 514,92
	7 – niveau B	37 823,19
Cadres	8	40 432,12
	9	48 303,70
	10	60 112,44

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

(En euros.)

Agents de maîtrise et techniciens confirmés ^[1]	30 509,87
Ingénieurs et cadres confirmés ^[1]	42 023,42
Cadres supérieurs	77 848,81
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Article 3 | Dépôt

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est destinataire d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales et du représentant du SNFS.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, du ministre de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4 | Entrée en vigueur et extension

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Il entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2024.

Fait à Paris, le 26 novembre 2024.

(Suivent les signatures).

Avenant n° 64/2024 du 27 septembre 2024
relatif au régime complémentaire de santé

NOR : ASET2550038M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les dispositions du chapitre II « Complémentaire santé » du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile définissent le régime conventionnel de remboursement des frais de santé obligatoire pour les salariés de la branche.

L'article 17.1 de ce chapitre précise que, sauf cas de dispenses décrits à l'article 17.2, « L'affiliation des salariés au régime "Base prime" telle que visée à l'article 23.1 est obligatoire dès leur embauche dans l'entreprise ».

La formule « Base prime » correspondant au niveau de couverture conventionnel plancher, chaque salarié peut améliorer sa couverture frais de santé en souscrivant, à titre facultatif et individuel, à l'une des formules « Confort » ou « Confort Plus » respectivement détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du même chapitre.

Considérant que le niveau de couverture de la formule « Base prime », collectif et obligatoire, n'était pas suffisant, certaines entreprises de la branche ont négocié de manière isolée des améliorations de leur couverture collective obligatoire.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc souhaité faire évoluer le texte conventionnel pour proposer un cadre permettant d'améliorer le niveau de couverture des salariés relevant du régime collectif obligatoire.

Il convient par ailleurs de tenir compte de l'impact des différents transferts de charge intervenus récemment entre la sécurité sociale et les organismes d'assurance maladie complémentaires. À titre d'exemples, on peut citer : augmentation du ticket modérateur sur les transports sanitaires programmés depuis le 1^{er} août 2023, augmentation du ticket modérateur de 10 points sur les actes dentaires y compris orthodontiques depuis le 15 octobre 2023, augmentation de 1,50 € de plusieurs tarifs de consultation médicale dont celui des médecins généralistes depuis le 1^{er} novembre 2023, revalorisation depuis le 1^{er} janvier 2024 de certains actes des masseurs-kinésithérapeutes, sage-femmes, orthophonistes..., revalorisation des tarifs hospitaliers de 7 % en 2023, etc.

D'autres évolutions sont également prévues dans un avenir proche, et notamment : nouvelle augmentation du tarif de consultation des médecins généralistes (passant de 26,5 € à 30 € soit + 13,2 %) et de certains spécialistes (gynécologues, pédiatres, rhumatologues, psychiatres...) à compter du 1^{er} décembre 2024. Enfin, les mesures complémentaires d'ores et déjà prévues dans le cadre de la convention médicale signée le 4 juin 2024 par l'assurance maladie pour 2024-2029 sont également susceptibles d'impacter les organismes d'assurance maladie complémentaire et surtout l'équilibre des régimes.

Accompagnés dans leurs réflexions par l'actuaire de la branche, les partenaires sociaux ont donc considéré qu'il était nécessaire de faire évoluer les taux de cotisation du régime de couverture complémentaire conventionnel afin de maintenir son équilibre, préservant ainsi l'intérêt de toutes les parties prenantes et en particulier celui des salariés couverts et des employeurs dont les contributions seront adaptées aux projections réalisées concernant les dépenses de santé.

Enfin, et suite à la mise à jour du 19 avril 2024 de la rubrique « Protection sociale complémentaire » du *Bulletin officiel de la sécurité sociale* concernant les dispenses d'affiliation dont peuvent bénéficier les ayants droit d'un salarié couvert par un contrat collectif obligatoire (paragraphes 810 et 870), les partenaires sociaux de la branche ont souhaité faire évoluer le texte conventionnel afin d'intégrer cette évolution.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc négocié les dispositions ci-après :

Article 1^{er} | Organisation des niveaux de garanties

L'article 16 du chapitre II « Complémentaire santé » du titre VII est modifié comme suit :

« Article 16 | Champ d'application du régime de complémentaire santé »

Le présent régime s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés et personnes tels que définis à l'article 2, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Le régime comprend 3 niveaux de garanties ou de formules :

- le premier niveau de garanties, dénommé ci-après "Base prime", constitue le régime conventionnel de remboursement des frais de santé obligatoire dont bénéficient les salariés de la branche ;
- en complément, les garanties peuvent être améliorées par l'accès à des formules additionnelles et optionnelles, respectivement dénommées ci-après "Confort" et "Confort Plus" dans les conditions prévues aux articles 18.1 et 18.2 ci-après.

Les entreprises de la branche pourront, si elles le souhaitent, en adapter les dispositions dans les conditions prévues aux alinéas 4 à 6 de l'article 28.2 a du présent titre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre régime auprès d'un organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées. »

Article 2 | Amélioration du régime obligatoire frais de santé

Les dispositions de l'article 18 du chapitre II « Complémentaire santé » du titre VII sont modifiées comme suit :

« Article 18 | Amélioration de la couverture frais de santé »

Deux niveaux de couverture optionnels, proposant des améliorations de garanties au-delà du régime minimum obligatoire conventionnel "Base prime", sont proposés aux entreprises : ces couvertures additionnelles et optionnelles sont respectivement dénommées ci-après "Confort" et "Confort Plus".

Les entreprises pourront souscrire librement à ces niveaux optionnels dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant, à titre individuel, à l'une de ces options supplémentaires facultatives, lorsque celles-ci ne sont pas mises en place par adhésion obligatoire. »

Article 18.1 | Amélioration collective

Les structures peuvent mettre en place un régime collectif obligatoire plus favorable que le régime "Base prime", dans le respect des dispositions des alinéas 4 à 6 de l'article 28.2 a du présent titre.

Ainsi, les formules conventionnelles "Confort" ou "Confort Plus" peuvent notamment être souscrites par chaque entreprise de la branche, à titre de régime collectif obligatoire au sens de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Comme la « Base prime », elles répondent aux critères de régime solidaire et responsable au sens de la réglementation sociale et fiscale.

Article 18.2 | Amélioration individuelle

Selon le niveau du régime mis en œuvre au sein de l'entreprise à titre collectif et obligatoire, chaque salarié bénéficiaire du régime de base peut améliorer sa couverture frais de santé à titre facultatif et individuel, en souscrivant à l'une des formules "Confort" ou "Confort Plus" respectivement détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du présent chapitre.

L'extension prend effet :

- au plus tôt, à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite concomitamment ;
- à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme assureur.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée à l'organisme assureur. »

Les dispositions de l'article 28.1 du chapitre II du titre VII « Garanties sociales et prévoyance » sont modifiées comme suit :

« Article 28.1 | Montant de la cotisation**a) Formule "Base prime"**

La cotisation "frais de santé" de la formule base prime au profit du salarié seul est égale selon l'affiliation du salarié au régime général de la sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle, à :

- 1,314 % du PMSS^[1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] au taux de 13,27 %) pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 0,852 % du PMSS^[1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

Les montants de cotisation évolueront chaque 1^{er} janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

En outre, la cotisation est révisable par avenant à la convention collective. La révision peut notamment intervenir en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes obligatoires d'assurance maladie ou de modifications d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nature à dégrader les résultats du régime.

b) Formule "Confort" ou "Confort Plus" collective obligatoire

En application de l'article VII.18.1, la cotisation "frais de santé" des formules Confort et Confort plus retenues à titre collectif obligatoire au profit du salarié seul, en lieu et place de la formule base prime, est égale à :

■ Régime "Confort" :

- 1,719 % du PMSS^[1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] au taux de 13,27 %) pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 1,257 % du PMSS^[1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

■ Régime "Confort Plus" :

- 1,968 % du PMSS^[1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] au taux de 13,27 %) pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 1,596 % du PMSS^[1] TTC (taxe de solidarité additionnelle [TSA] à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

Ces pourcentages correspondent à ceux en vigueur pour ces options lorsqu'elles sont souscrites à titre individuel, minorés de 10 %.

Ils évolueront à chaque changement de tarif des options souscrites à titre individuel.

c) Répartition de la cotisation du régime collectif obligatoire**1. Cas général**

La charge de cotisation de la couverture collective obligatoire "Base prime" est répartie comme suit :

- 58 % pour l'employeur ;
- 42 % pour le salarié.

2. Cas particulier

Lorsqu'un régime collectif obligatoire amélioré est mis en place en application des dispositions de l'article 18.1 ci-dessus, la part salariale de la cotisation doit être infé-

rieure ou égale à celle mentionnée au cas général ci-dessus, conformément aux dispositions du 4^e alinéa de l'article 28.2 a.

[1] Pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.»

Article 4 | Obligations des employeurs

Le paragraphe a de l'article 28.2 du chapitre II « Complémentaire santé » du titre VII « Garanties sociales et prévoyance » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 28.2 | Obligations des employeurs, adhésion, affiliation et paiement des cotisations

a) Principe

Toutes les structures relevant de la branche professionnelle doivent être affiliées auprès d'un organisme assureur en matière de complémentaire santé.

Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable, d'une consultation du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe.

Les structures en création et les structures n'ayant mis en place aucun contrat de complémentaire santé doivent obligatoirement garantir l'application du présent régime en s'affiliant auprès d'un organisme assureur.

Les structures ayant mis en place un régime en frais de santé par voie d'accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale, et disposant d'un contrat d'assurance au profit de l'ensemble du personnel peuvent conserver ce contrat à la double condition qu'il :

- offre aux salariés concernés des garanties au moins équivalentes, acte par acte, à celles prévues par le régime de base conventionnel ;
- et prévoit une part salariale de cotisation inférieure ou égale à celle prévue à l'article 28.1 de la présente convention.

Les structures concernées doivent fournir chaque année aux représentants du personnel, lorsqu'ils existent, une copie du contrat concerné, intégrant le détail des niveaux de prestation acte par acte, ainsi qu'une attestation de l'assureur précisant que le contrat est toujours en vigueur.

Dès lors que les deux conditions ci-dessus du contrat dit plus favorable ne seraient plus remplies, les structures concernées auront l'obligation d'ajuster leur régime complémentaire santé afin de se mettre en conformité avec leur obligation conventionnelle. »

Article 5 | Cas de dispense d'affiliation

L'article 17.2 du chapitre II du titre VII « Garanties sociales et prévoyance » est modifié comme suit :

« Article 17.2 | Les cas dérogatoires/les dispenses d'affiliation

Les dispenses d'affiliation doivent relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande écrite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier, faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Peuvent solliciter une dispense d'affiliation, quelle que soit leur date d'embauche :

A. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;

B. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime collectif obligatoire les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des régimes de protection sociale complémentaires institués dans l'entreprise, d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

C. Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ("complémentaire santé solidaire" [CSS]), qui doit être justifiée par tout document, cesse à la date à laquelle le salarié perd le bénéfice de cette aide ou de cette couverture complémentaire ;

D. Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties, ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, et qui en justifient auprès de leur employeur. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

E. À condition de le justifier annuellement auprès de leur employeur, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations dans le cadre d'un dispositif de remboursement de frais de santé complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour un salarié ayant droit, la dispense d'affiliation peut prendre effet :

– à tout moment si la couverture dont bénéficie son conjoint également salarié prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;

– uniquement au moment de leur embauche ou à la date à laquelle entre en vigueur la couverture dont bénéficie son conjoint également salarié et qui prévoit la couverture de ses ayants droit à titre facultatif.

F. Les salariés qui, au moment de leur embauche, bénéficient pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture de frais de santé complémentaire au titre d'un autre emploi, relevant de l'un des dispositifs suivants :

- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
- régime complémentaire d'assurance maladie des Industries électriques et gazières ;
- régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrat d'assurance de groupe dit "Madelin" issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les facultés de dispenses mentionnées aux points C et E s'exercent indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié lui permet de respecter les conditions requises. Ainsi, un salarié déjà affilié au régime aura la possibilité de demander le bénéfice de ces dispenses d'affiliation.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus, l'affiliation au régime de remboursement frais de santé et devra dans tous les cas se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la proposition d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés accompagné des éventuels justificatifs nécessaires stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime frais de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et d'être affiliés au régime de remboursement de frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucune autre dispense d'affiliation ne peut être accordée. »

Article 6 | Durée et date d'effet

Article 6.1 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.2 | Agrément

Les partenaires sociaux demandent l'agrément du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 6.3 | Extension

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 6.4 | Date d'entrée en vigueur

Pour les employeurs adhérant à l'une des organisations membres de l'USB-Domicile, les dispositions du présent avenant seront applicables :

- à compter du 1^{er} jour du trimestre qui suivra son agrément et au plus tôt le 1^{er} janvier 2025 pour l'article 1^{er} « Organisation des niveaux de garanties », l'article 2 « Amélioration du régime obligatoire frais de santé » et l'article 3 « Montant des cotisations » ;
- à compter du lendemain de son agrément pour les autres dispositions.

Pour les autres employeurs de la branche, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 65/2024 du 8 octobre 2024

relatif à la révision de la convention collective, de certains accords de branche,
et à la mise en conformité de diverses dispositions
concernant les instances représentatives du personnel

NOR : ASET2550039M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les ordonnances du 22 septembre 2017, ratifiées par la loi du 29 mars 2018, ont procédé à la suppression des anciennes institutions représentatives du personnel (IRP). Le comité social et économique vient remplacer l'ensemble des anciennes représentations du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise et CHSCT).

L'avenant n° 41 du 3 septembre 2019 relatif au renforcement du dialogue social a modifié les dispositions du titre II de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Ainsi, dans le titre II, les noms des instances représentatives du personnel et règles applicables ont déjà été mis à jour.

Mais dans les autres titres de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et dans certains accords de branche, les noms des anciennes instances représentatives du personnel demeurent, nécessitant une mise à jour.

Ainsi, les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de réviser l'ensemble de la convention collective et certains accords de branche afin de mettre à jour les noms des instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT...), conformément aux textes légaux.

Les partenaires sociaux profitent également du présent avenant pour mettre en conformité certaines dispositions relatives aux instances représentatives du personnel pour mise en conformité avec le code du travail.

Enfin, certaines dispositions relatives aux congés de courte durée sont ajustées suite aux observations de la direction générale du travail recueillies lors de la procédure d'extension de l'avenant n° 62/2023 du 8 décembre 2023.

A. Instances représentatives du personnel

Article A.1 | Nouvelles dénominations des instances représentatives du personnel

Les mentions relatives aux instances représentatives du personnel dans la CCB sont modifiées comme suit :

- la mention « Les institutions représentatives du personnel (CHSCT, délégué du personnel ou délégué syndical) » devient « le Comité social et économique » ;
- la mention « Comité économique » devient « Comité social et économique » ;
- la mention « Délégué(s) du personnel » devient « Comité social et économique » ou « membres du CSE », selon les dispositions en cause ;
- la mention « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » devient « Commission santé, sécurité et conditions de travail » ou « Comité social et économique » selon les dispositions en cause ;
- la mention « CHSCT » devient « CSSCT » ou « CSE » selon les dispositions en cause.

Afin de faciliter la lecture et de contextualiser les modifications ainsi apportées, celles-ci sont répertoriées dans le tableau ci-après, les signes [...] indiquant que la partie précédente de l'article concerné n'est pas modifiée :

« Titre IV Les relations individuelles de travail

Article 18 | Priorité d'accès à un emploi à temps partiel ou temps plein

Article 18.2 | Demande

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel ou à temps plein doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant la durée de travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour sa mise en œuvre. La demande doit être adressée au moins 3 mois avant cette date, ou dans un délai inférieur en cas d'accord entre les parties.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe, établit son choix en fonction des critères suivants :

- circonstances particulières (chômage, décès, situations familiales, famille nombreuse...) ;
- qualification du salarié ;
- ancienneté de la demande ;
- ancienneté dans le service.

Article 18.4 | Recours du salarié

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant le comité social et économique, s'il existe.

En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel, ou à temps plein, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé, au plus tard un an avant la vacance ou création du poste nouveau ou libéré, une demande répondant aux caractéristiques de ce poste.

Article 21 | Santé au travail

Article 21.4 | Suivi local

Compte tenu de la spécificité des structures, de la nécessité de tenir compte des réalités des situations de terrain, des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) peuvent être négociés dans les structures.

Les structures employant au moins 50 salariés doivent mettre en place une CSSCT dans les conditions fixées à l'article II.25.1.4.

Article 21.5.5 | Nécessité de mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour les entreprises

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toutes les structures – quel que soit leur effectif – doivent mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels.

En application des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le présent avenant relatif à la prévention de la pénibilité s'applique aux structures comprenant de 1 à 299 salariés dont 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques de pénibilité. Au-delà du seuil de 299 salariés, un accord d'entreprise est négocié ou un plan d'actions est élaboré. Le présent avenant pourra servir de guide pour ces structures.

a) Structures dont l'effectif est de 50 salariés ETP et plus

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, elle est tenue de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec le comité social et économique, s'il existe, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

b) Structures dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ETP

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux préconisent de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec le comité social et économique, s'il existe, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Article 21.5.6 | Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité

[...]

b) Diagnostic au niveau de l'entreprise

Aux termes de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise ou de l'élaboration d'un plan d'action, la mise en œuvre d'une démarche de prévention nécessite un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Le diagnostic préalable doit permettre de choisir les axes prioritaires et les actions à mettre en œuvre en vue de remplir des objectifs chiffrés de progression. Des indicateurs définis pour chaque action permettront d'en mesurer l'efficacité sur une période de 3 ans.

Celui-ci est réalisé grâce à :

- l'inventaire des risques par unités de travail contenu dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les effectifs de salariés exposés ;
- les fiches individuelles des salariés.

Dans notre secteur d'activités, le déplacement des membres du CSE et notamment de la CSSCT sur le lieu de travail est interdit par la réglementation puisqu'il s'agit d'un domicile privé.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à jour, dès lors qu'un nouveau risque est identifié lors d'une évaluation à domicile. Par exemple, quand la perte d'autonomie de l'utilisateur évolue et que cela a des incidences sur les conditions d'exercice, le DUERP sera mis à jour.

L'objectif est de prendre en compte la réalité du travail des professionnels afin d'élaborer le DUERP puis des plans d'actions de prévention visant à réduire les pénibilités subies.

Les structures doivent mettre en œuvre une démarche de prévention ciblée, en partenariat, avec les membres de la CSSCT et du comité social et économique lorsqu'ils existent.

Pour aider au diagnostic des situations de travail, la CNAMTS avec l'INRS a élaboré des outils destinés aux intervenants à domicile. Une formation adaptée (exemple : CPS, gestes et postures, etc.) complète utilement ces outils et sera proposé aux intervenants à domicile.

Cette phase d'évaluation des besoins et des conditions d'exercice professionnels implique un dialogue entre la personne accompagnée, la personne qui évalue et les intervenants à domicile.

Article 21.5.8 | Sensibilisation, information et formation des acteurs de l'entreprise

Un volet spécifique relatif à la prévention des risques professionnels sera développé dans le bilan d'activité de la structure. L'objectif est de mettre en évidence les actions entreprises et leur impact sur la diminution de l'absentéisme, des AT/MP, du turn-over et de faire le lien avec la qualité des services rendus. Ces informations peuvent être diffusées utilement auprès des partenaires extérieurs et notamment des financeurs, de façon à veiller à l'adéquation des moyens octroyés aux besoins afin de garantir une qualité de service auprès des usagers.

Le responsable du personnel ayant reçu une délégation spécifique bénéficie des compétences nécessaires.

Les partenaires sociaux incitent à l'organisation d'une journée d'action tous les 2 ans. Elle vise à réunir l'ensemble des parties prenantes à la démarche de prévention et à favoriser les échanges sur des thématiques spécifiques, et la valorisation notamment des bonnes pratiques. Elle permet de valoriser les actions déjà menées auprès de l'ensemble des partenaires. Elle vise également à développer une culture de la prévention pour l'ensemble du personnel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres du CSE reçoivent chaque année le rapport annuel faisant un bilan des évolutions des différents indicateurs et des actions menées au cours de l'année écoulée ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les conditions de leur formation sont étudiées chaque année en vue d'adapter leur compétence à leurs missions.

Article 21.6.5 | Les engagements de la branche

a) Au niveau local

[...]

La méthodologie d'identification et d'évaluation du stress dans l'entreprise

■ Les structures pourvues d'une CSSCT :

Dans les structures pourvues d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), un comité de pilotage est mis en place au sein de cette CSSCT.

Ce comité ne doit pas se substituer au comité social et économique qui doit garder toutes ses prérogatives. Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

■ Sa composition :

- la direction ou ses représentants ;
- un salarié et un personnel d'encadrement ;
- les délégués syndicaux ;
- les représentants de la CSSCT.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

■ Les structures non pourvues d'une CSSCT :

Dans les structures dépourvues de CSSCT, un comité de pilotage est également mis en place.

Ce comité ne doit pas se substituer au comité social et économique qui doit garder toutes ses prérogatives. Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

■ Sa composition :

- la direction ou ses représentants ;
- un salarié et un personnel d'encadrement ;
- les délégués syndicaux s'ils existent ;
- les membres du comité social et économique.

Sont invités à ce comité de pilotage la médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

Dispositions communes à toutes les structures

Ce comité de pilotage ne pourra pas dépasser 12 personnes.

■ Ses missions ou son rôle :

- contribuer à l'élaboration du diagnostic partagé des facteurs de stress dans la structure. Il pourra être fait appel à des intervenants extérieurs tels l'ARACT, des préventeurs CARSAT. En ce cas, le comité devra élaborer le cahier des charges de la commande passée pour le diagnostic ;
- s'assurer que les salariés soient associés à la démarche d'évaluation des risques via leur droit d'expression dans les différents sites de l'entreprise ;
- mettre en place des indicateurs de suivi des facteurs de stress au travail ;
- il pourra s'appuyer sur les indicateurs suivants et en élaborer d'autres au regard du diagnostic posé et des actions envisagées ;
- les indicateurs à retenir dans un premier temps sont les suivants :
 - l'absentéisme et particulièrement l'absentéisme de courte durée ;
 - l'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles ;
 - le nombre d'inaptitude ;
 - le turn-over des personnels (mutation, démission, licenciements) ;
 - la durée du travail (durée annuelle, nombre d'heures supplémentaires et/ou complémentaires) ;
 - la formation professionnelle (qui est formé, à quel rythme, à quoi ?)... ;
- proposer un plan d'actions de prévention à négocier ;
- s'assurer du suivi des actions engagées.

■ Ses moyens :

Il faut prévoir les moyens en temps, en remboursement de frais si nécessaire (transport, repas, hébergement...), l'accès aux documents liés à leurs missions conformément aux dispositions légales et réglementaires, et aux locaux de l'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires. Pour les élus ou mandatés, il est nécessaire de prévoir un crédit d'heures supplémentaires et spécifiques.

Chacun des membres du comité bénéficiera d'une formation à l'approche des risques psychosociaux et à leur prévention.

Le temps de formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le coût de la formation est à la charge de l'employeur.

■ Le calendrier :

Le comité définit un calendrier de mise en œuvre du projet au terme duquel devront se négocier les plans d'actions de prévention. Le calendrier détermine les étapes à mettre en œuvre, les délais et la périodicité des réunions du comité de pilotage avec validation des étapes.

Les étapes peuvent être définies ainsi :

- installation du comité de pilotage ;
- appel à expert externe si besoin ;
- état des lieux des conditions de travail ;
- analyse de l'état des lieux et diagnostic partagé ;
- propositions de pistes d'amélioration ;

– définition du plan de prévention soumis à négociation des partenaires sociaux de la structure.

Le comité de pilotage doit valider chaque étape avant de lancer la suivante. Un compte rendu des réunions du comité de pilotage sera établi.

■ **Le droit d'expression et groupe d'expression des salariés :**

Dans une volonté d'associer les salariés aux démarches de diagnostic, de proposition et d'évaluation, le droit d'expression sera développé dans l'ensemble des sites de la structure, conformément à l'article II.19 de la convention collective de branche. Les salariés pourront via ce droit alerter le comité social et économique et la direction sur des situations de travail à risque et proposer des pistes d'amélioration.

■ **Le rôle de la CSSCT ou à défaut du comité social et économique :**

Ils sont le relais local du comité de pilotage (cas des associations ou structures multi sites). Les comptes rendus des travaux du comité de pilotage sont transmis aux instances représentatives du personnel dans un délai de 15 jours après les réunions de ce comité.

La CSSCT, ou à défaut le comité social et économique, veillera au bon déroulement des actions de diagnostic. Elle/il pourra alimenter, de par sa proximité avec les situations de travail, les travaux du comité de pilotage par la diffusion d'informations pertinentes, de situations repérées comme facteurs de risques de stress. À l'issue du diagnostic, elle/il pourra proposer des actions de prévention visant à éliminer ou réduire les situations générant du stress au travail. La CSSCT, ou à défaut le comité social et économique, conserve toutes ses prérogatives.

Les facteurs de risques seront régulièrement interrogés et transcrits dans le cadre de l'élaboration annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils feront l'objet d'un plan de prévention collective adapté (dans le cadre du PAPRI Pact).

Le plan d'action négocié dans l'entreprise

Au terme des travaux du comité de pilotage, un plan d'actions de prévention sera soumis à la négociation des partenaires sociaux de la structure.

Il sera recherché la mise en œuvre d'actions de prévention primaire visant donc à éliminer ou réduire de façon significative les facteurs de risques identifiés.

Si un accord est conclu, il aura une durée déterminée de 3 ans.

Le comité de pilotage veillera à la bonne exécution du plan d'action. Il pourra, le cas échéant, recadrer les actions en cours.

Article 24 | Congés payés

Article 24.1 | Congés payés annuels

d) Ordre des départs

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé avant le 31 mars de chaque année après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant pour le même employeur ont droit de prendre leur congé simultanément.

L'employeur doit tenir compte des dates de congés payés des salariés à employeurs multiples.

La demande des salariés pour le congé principal doit être effectuée au plus tard le 28 février de chaque année. L'employeur doit répondre avant le 31 mars sur la demande du salarié.

En dehors de la période principale de congé, leur demande doit être formulée au moins six semaines avant la date de départ. L'employeur doit répondre au plus tard un mois avant le départ en congés.

Titre V Durée et organisation du temps de travail

Article 4 | *Durée minimale d'intervention*

La durée minimale de l'intervention doit permettre la faisabilité de celle-ci afin d'assurer, dans le respect des recommandations officielles en matière de bientraitance, aux usagers une qualité de services et aux salariés de bonnes conditions de travail.

La question de la durée minimale d'intervention fait l'objet d'une consultation du comité social et économique, s'il existe, au moins une fois par an.

Article 7 | *Amplitude du travail*

L'amplitude du travail ne peut excéder 13 heures pour les services de soins infirmiers à domicile et les centres de soins infirmiers.

Cette amplitude ne peut excéder 12 heures pour les autres services sauf besoin exceptionnel. Dans ce cas l'amplitude peut être portée à 13 heures pendant 7 jours par mois maximum.

L'utilisation exceptionnelle de l'amplitude portée à 13 heures fait l'objet d'une consultation annuelle du comité social et économique, s'il existe.

Article 10 | *Dispositions relatives à la durée du travail à temps partiel*

Le recours au travail à temps partiel doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La durée du travail ne peut être inférieure à soixante-dix heures par mois, ou deux cents heures par trimestre ou huit cents heures par an. Lorsque la situation ne permet pas d'assurer soixante-dix heures par mois, deux cents heures par trimestre ou huit cents heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être conclus après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Article 17.1 | *Rythme de travail du dimanche*

La mise en place du travail du dimanche fait l'objet d'une consultation du comité social et économique, s'il existe.

a) Pour les équipes de fin de semaine : pour les structures ayant mis en place cette organisation du travail pour les fins de semaines avec des salariés volontaires, le rythme de travail pour le travail du dimanche est d'au maximum trois dimanches travaillés suivi d'un dimanche non travaillé.

b) Pour les autres cas : dans les autres cas, le rythme de travail pour le travail du dimanche peut être de 1 dimanche travaillé sur 4 ou de 1 dimanche travaillé sur 3 et au maximum de 1 dimanche travaillé sur 2.

Article 23 | *Organisation des astreintes*

Après consultation du comité social et économique, s'il existe, le nombre d'astreintes est limité par mois à :

- 8 astreintes de 24 heures ou 16 astreintes de 12 heures ;
- pour les SSIAD, CSI et personnel d'encadrement, les astreintes peuvent faire l'objet d'un fractionnement dans la limite 150 heures par mois réparties sur 5 jours par semaine au maximum.

En aucun cas le temps de travail effectif réalisé à l'occasion des astreintes ne peut avoir pour effet :

- de porter la durée de travail du salarié au-delà des durées maximales de travail fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- de réduire le temps de repos quotidien ou hebdomadaire fixé par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 29 | Mise en place du travail de nuit

Article 29.1 | Information et consultation des représentants du personnel

Pour la mise en place du travail de nuit, l'employeur doit préalablement :

- consulter le médecin du travail ;
- consulter le comité social et économique, s'il existe ;
- puis informer l'ensemble des salariés ;
- et proposer un avenant au contrat de travail aux salariés concernés par le travail de nuit.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le rapport annuel présenté par l'employeur au comité social et économique et à la CSSCT, s'ils existent, doit traiter spécifiquement de la question du travail de nuit.

Article 29.3 | Conditions de travail

Préalablement à tout travail dans le cadre de l'intervention sédentaire de nuit, l'employeur doit vérifier qu'un endroit isolé et salubre est mis à la disposition du salarié.

Dans les cas qui le justifient, l'employeur travaille en lien avec la CSSCT, ou à défaut le comité social et économique, s'ils existent, sur les moyens de sécuriser les interventions de nuit.

Article 38 | Information/consultation

Le choix d'un mode d'aménagement du temps de travail implique l'information et/ou la consultation du comité social et économique, s'il existe, l'information de l'inspecteur du travail et l'information des salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

C. Le contrat à durée indéterminée intermittent

Article 44 | Préambule

Face au développement des activités liées notamment à la garde d'enfants, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux (en raison notamment du rythme scolaire) de mettre en place le travail intermittent et de garantir aux salariés concernés des conditions de travail satisfaisantes.

Les partenaires sociaux rappellent que l'emploi en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ne saurait être un mode systématique d'embauche.

Toutefois, en raison de l'alternance de période travaillée et non travaillée, les emplois correspondant à ces activités ne peuvent donner lieu durablement à des contrats à durée déterminée. Il s'agit donc de favoriser l'emploi dans la branche par le recours à des CDII pour les emplois correspondant à des périodes travaillées et non travaillées et uniquement dans le cadre défini au présent chapitre.

Le contrat à durée indéterminée intermittent a pour objet de répondre au développement des services tels que définis dans l'article V.47 de la présente convention.

En tout état de cause, l'employeur ne peut mettre en place le travail intermittent dans sa structure qu'après avoir consulté le comité social et économique, s'il existe.

Enfin, au vu du développement de l'activité, l'employeur favorisera l'emploi de ces salariés sur toute l'année.

Titre IX Emploi des travailleurs handicapés

Article 1^{er} | *Préambule*

L'objectif du présent chapitre est d'initier une politique d'emploi de travailleurs handicapés au sein de la branche.

Par salarié handicapé, il faut entendre tout salarié au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Le but est de :

- sensibiliser les entreprises de la branche à cette obligation ;
- les aider à remplir leur obligation légale d'emploi ;
- développer un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ce programme est d'une durée de 3 ans commençant à courir à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les partenaires sociaux conviennent que l'emploi des salariés handicapés repose sur les principes suivants :

- les salariés handicapés sont embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail. À ce titre, ils ont les mêmes droits que tous les salariés des structures couvertes par la présente convention collective, sous réserve de dispositions légales ou réglementaires spécifiques les concernant ;
- comme pour tout salarié, la priorité est donnée à l'embauche en CDI ;
- les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures couvertes par la présente convention collective. Les structures de moins de 20 salariés bénéficient des dispositions de cet accord dans la mesure où elles peuvent employer des salariés handicapés même s'ils n'entrent pas dans l'obligation légale ;
- conformément aux dispositions légales, les employeurs portent à la connaissance du comité social et économique, s'il existe, la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- pour la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre, il sera fait appel à tout organisme compétent en la matière comme les cap emplois pour l'insertion des travailleurs handicapés ou les SAMETH pour le maintien dans l'emploi.

Les structures présenteront tous les ans aux instances représentatives du personnel un bilan de l'ensemble des mesures prises en faveur de l'emploi de salariés handicapés.

Titre X Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Article 3.2 | *Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures*

Article 3.2.2 | La désignation d'un référent

Les structures désignent un référent qui aura pour mission pendant 2 mois de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître la structure, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le référent devra être présenté au jeune au moment de l'embauche.

Le référent se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat.

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés souhaitent assurer la mission de référent notamment grâce à un recensement annuel.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix de l'employeur est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères doivent être négociés avec le comité social et économique.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par la fonction de référent et à en informer ceux qui ne seraient pas retenus.

Une fois par an, l'employeur informe le comité social et économique, s'il existe, du nombre de salariés retenus pour assurer la mission de référent.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour transmettre son savoir, ses compétences techniques ;
- soit pour transmettre les règles propres à l'association.

Le référent doit donc exercer ou avoir exercé le même métier que celui pour lequel le jeune a été embauché. Il doit avoir au minimum trois ans d'expérience professionnelle.

Un référent ne peut prendre en charge plus de 2 jeunes simultanément.

Les structures s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon des modalités définies par l'employeur.

La liste des référents est affichée sur le panneau dédié aux communications de l'employeur.

Article 4 | *Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés*

Article 4.2 | Les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

L'employeur organise, dans la mesure du possible, pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès du service de santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec la CSSCT (ou, en l'absence de CSSCT avec le comité social et économique) sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail. »

Article A.2 | *Accord relatif aux temps modulés du 30 mars 2006*

L'accord de modulation de 2006 comporte également des références aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Il n'est pas possible de modifier l'accord sans revoir l'intégralité du dispositif de modulation mais les partenaires sociaux confirment que le CSE ayant remplacé ces instances, les formalités prévues par l'accord de 2006 doivent être réalisées auprès du CSE.

Article A.3 | *Caducité de l'accord du 25 janvier 2011 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise*

Les dispositions du code du travail relatives à la négociation par des structures dépourvues de délégués syndicaux ayant été modifiées par la loi du 17 août 2015, les partenaires sociaux actent la caducité de l'accord valant Règlement intérieur de la commission de validation des accords

d'entreprise de la BAD signé le 25 janvier 2011 et par voie de conséquence la suppression de cette commission qui n'a plus lieu d'être en vertu des textes actuellement applicables.

B. Congés de courte durée

Article B.1 | Congés de courte durée

Au titre IV de la CCN l'article 24.5 « Congés de courte durée » est modifié comme suit :

« Article 24.5 | Congés de courte durée

Des congés payés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes. Les jours de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque événement.

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez l'enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent : 14 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant (autres cas) : 12 jours ouvrés ;
- décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 14 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- décès des grands-parents ou arrière grands parents : 1 jour ouvré
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés
- décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré.

Ces congés sont à prendre dans les délais prévus par les dispositions légales et réglementaires ; à défaut, ils sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'événement.

b) Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

Médaille du travail : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

c) Sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté dans la structure :

Congé pour déménagement : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre au moment du déménagement. Il sera accordé une fois tous les 3 ans, sur présentation de justificatif. »

Article B.2 | *Don de jours de repos*

Au titre IV de la CCN l'article 24.8 « Don de jours de repos » est modifié comme suit :

« Article 24.8 | *Don de jour de repos*

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise :

- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- qui doit faire face au décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ; cette possibilité est également ouverte en cas de décès de toute personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- qui accompagne l'un de ses proches, personne âgée en perte d'autonomie ou personne (adulte ou enfant) en situation de handicap.

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- des jours de congés payés correspondant à la 5^e semaine, acquis et non consommés ;
- des jours de congés d'ancienneté acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient ;
- des jours de RTT acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient.

Les jours de repos hebdomadaires et les jours de repos compensateurs de remplacement ne pourront pas faire l'objet de don.

Les autres modalités de mise en œuvre de ce don de jours de repos sont celles prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur. »

C. Durée et date d'effet

Article C.1 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article C.2 | *Agrément*

Les partenaires sociaux demandent l'agrément du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article C.3 | *Extension*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article C.4 | *Date d'entrée en vigueur*

Pour les employeurs adhérant à l'une des organisations membres de l'USB-Domicile, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de son agrément.

Pour les autres employeurs de la branche, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 8 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 novembre 2024

relatif à la prise en compte de situations particulières et/ou temporaires

NOR : ASET2550050M

IDCC : 3213

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

UNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC,

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La santé et le bien-être des collaborateurs font partie des préoccupations majeures des signataires.

La population féminine peut être particulièrement exposée à de nombreuses problématiques d'ordre médical, souvent méconnues ou tues, et qui peuvent impacter leur quotidien professionnel.

De nombreuses études ont révélé qu'une femme sur dix est atteinte d'endométriose et que près de 65 % d'entre elles considèrent les symptômes ainsi subis comme temporairement invalidants, ce qui peut entraîner une véritable gêne, voire souffrance, ainsi qu'un frein dans la carrière de l'intéressée, face au vide juridique en la matière.

De nombreux pays asiatiques et, plus récemment l'Espagne, ont adoptés en ce sens un congé menstruel aux fins de ne pas léser les salariées. De la même manière, certains événements marquants telle qu'une interruption spontanée de grossesse sont susceptibles d'avoir d'importantes conséquences physiques et psychologiques, tant pour les femmes concernées que pour le conjoint.

La branche des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs s'engage à accompagner les salariées face à ces épreuves. Cet accord a pour objectif de donner du temps, et de prendre en compte le conjoint dont la présence aux côtés de leur conjointe est importante, dans ces moments difficiles.

De plus, il semble important aux parties signataires de prendre en compte d'autres situations particulières et ou temporaire, tel que :

- la grossesse ;
- l'allaitement ;
- processus d'assistance médicale à la procréation ;
- dysménorrhée ;
- etc.

Les signataires souhaitent donc adopter en ce sens une démarche triple tenant d'une part, à l'amélioration de la qualité de vie au travail, d'autre part, à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et, enfin, à la transition sociale voulue de plus en plus par les pouvoirs publics au travers de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Des réponses organisationnelles via du télétravail peuvent être accordées, en cas de situations particulières et/ou temporaires.

Article 1^{er} | Interruption spontanée de grossesse

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant la vingt-deuxième (22) semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de trois (3) jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit. La salariée fournit un certificat médical dans les quinze (15) jours suivant l'évènement. Tout salarié, homme ou femme, pourra également bénéficier de ce congé dès lors que son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin aura subi le même évènement traumatique. Les salariés ne souhaitant pas bénéficier de ce congé pourront choisir, à la place, des jours de télétravail exceptionnels dans limite de 3 jours.

Article 2 | Personnes enceintes

Article 2.1 | Les évènements entourant la grossesse

L'entreprise étant soucieuse de la santé des femmes enceintes, elle souhaite mettre en place des mesures particulières leur permettant de continuer à travailler jusqu'à la date de leur congé lié à leur maternité, tout en garantissant des conditions favorables de travail.

Article 2.2 | Autorisations d'absence

Il est rappelé que la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un Pacs de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum durant la grossesse, conformément à l'article 25 de la convention collective mais limité à trois demi-journées.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 2.3 | Réduction d'horaires

La convention collective permet aux salariées enceintes de quitter leur travail 20 minutes plus tôt chaque jour, à compter de leur 4^e mois de grossesse puis 30 minutes plus tôt par jour, à partir du 6^e mois de grossesse.

Étant cependant rappelé que les salariés de la branche peuvent être soumis à une durée du travail en jour et non en heures, ce dispositif peut s'avérer inefficace.

C'est pourquoi les signataires conviennent de sensibiliser les salariées enceintes à l'importance de s'octroyer cette réduction d'horaires dans le cadre d'une pause journalière ou encore dans le cadre de leur droit à la déconnexion.

Article 2.4 | Déplacements

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour réduire les déplacements des salariées enceintes (hors trajet domicile-travail). La réduction de ces déplacements fera l'objet d'une concertation avec le responsable dont dépend la salariée, pour définir une nouvelle organisation de travail.

Article 2.5 | Temps de télétravail

Il pourra être octroyé une journée de télétravail/semaine (et le cas échéant, au-delà sur avis express du médecin traitant) pour les personnes enceintes en concertation avec le responsable dont dépend la salariée, pour définir une nouvelle organisation de travail.

Article 3 | L'allaitement sur le lieu de travail

Article 3.1 | Rappel de la réglementation

L'allaitement au travail est un droit : le code du travail autorise en effet les salariées à allaiter leurs bébés pendant un an à compter de la naissance de l'enfant durant le temps de travail (non rémunéré selon le code du travail). La salariée peut choisir :

- d'allaiter dans l'établissement où elle travaille ;
- de tirer son lait.

Pendant cette année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant ou tirant son lait dispose d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette heure d'allaitement est répartie en deux périodes de 30 minutes : l'une pendant le matin, l'autre pendant l'après-midi.

Les missions en grand déplacement, tel que définies par l'Urssaf, ne permettant pas, de fait, d'assurer l'allaitement, la salariée concernée ne sera pas amenée à effectuer des grands déplacements, ponctuels et/ou réguliers.

Article 3.2 | Dispositions particulières du présent accord d'entreprise

Ces périodes d'allaitement sont réparties en 3 périodes de 20 minutes dont 2 aux périodes de pauses habituelles et la 3^e en accord avec son responsable. Ces périodes d'allaitement ou de tirage de lait sont rémunérées et considérées comme du travail effectif et limité à six mois.

Dans les entreprises, un local (salle de réunion, salle de pause, bureau vide, etc.) est mis provisoirement à disposition de la salariée allaitant son enfant. Ce local est correctement éclairé (éclairage naturel), occulté, ventilé, maintenu à une température raisonnable et dans des conditions d'hygiène normale.

La salariée est autorisée à conserver son lait en utilisant le réfrigérateur mis à disposition des salariés dans les entreprises. Il est demandé à l'intéressée de faire le nécessaire pour que le

lait ainsi conservé soit distinctement identifié et son contenant rangé, au sein du réfrigérateur, selon les conditions d'hygiène habituelles.

Article 3.3 | Temps de télétravail

La salariée qui allaite son enfant et qui le souhaite pourra bénéficier de deux jours de télétravail maximum par semaine avec l'accord de l'employeur, pour définir une nouvelle organisation de travail. Lorsque la salariée en télétravail allaite effectivement son enfant, elle est autorisée à ne pas être joignable, sans que cela puisse lui être reproché.

Article 4 | Le processus d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou de procréation médicalement assistée (PMA)

Article 4.1 | Rappel de la réglementation

Il est rappelé que conformément à l'article L. 1225-16 alinéa 2 du code du travail, la salariée bénéficiant d'une AMP/PMA bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne partenaire de Pacs ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum durant toute la démarche de AMP/PMA.

Article 4.2 | Autorisation d'absence

Les signataires conviennent d'étendre l'autorisation d'absence pour les conjoints, partenaire de Pacs ou concubin d'une salariée bénéficiant d'une AMP (assistance médicale à la procréation) ou d'un PMA (procréation médicalement assistée) à l'ensemble des rendez-vous médicaux obligatoires ou nécessaires dans la limite de 6 demi-journées. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période effective de travail acquise par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 4.3 | Temps de télétravail

Le temps de télétravail pris en compte dans la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels des contraintes liées aux dates de traitement ou d'hospitalisation pour l'AMP ou la PMA, il est convenu de faciliter l'organisation du travail et les plannings de la salariée concernée, en conséquence. Il pourra être accordé en concertation avec le responsable, d'une à trois journées supplémentaires sur la période concernée.

Article 5 | Personnes souffrant de « dysménorrhée » (règles douloureuses) ou d'endométriose

Pour les personnes souffrant de règles douloureuses, la proportion du temps de travail réalisée à domicile pourra être mis en place ou allongée, d'une à trois journées sur la période concernée, en concertation avec le responsable.

Article 6 | Personnes concernées par des symptômes temporairement invalidant liés à la ménopause

Pour les personnes souffrant de symptômes en lien avec la ménopause, la proportion du temps de travail réalisée à domicile pourra être mis en place ou allongée, d'une à trois journées de télétravail par semaine en concertation avec le responsable.

Article 7 | Personnes séropositives au VIH ou hépatites virales

Une écoute attentive du responsable, du médecin du travail, des représentants du personnel est apportée aux besoins des personnes séropositives au VIH ou hépatites virales, notamment en cas d'importante fatigue. Une négociation de gré à gré avec la hiérarchie pourra être ouverte.

Article 8 | Les violences conjugales et intra-familiales

Les signataires reconnaissent qu'il est opportun, dans le cadre de leur démarche relative au bien-être au travail et à l'objectif d'adopter un comportement socialement responsable, de se saisir du phénomène social complexe que sont les violences conjugales et intra-familiales.

Considérant que ces problématiques peuvent impacter directement la santé et la sécurité au travail des collaborateurs(rices), et que l'entreprise constitue un lieu privilégié pour sensibiliser au problème des violences conjugales et intra-familiales en toute sécurité, la branche souhaite mettre en place des dispositifs de soutien et d'information.

Article 8.1 | Hotline et affichage

Les signataires rappellent que toute personne peut contacter la hotline des services publics en composant le 3919. Anonyme et gratuit, ce numéro est accessible depuis un poste fixe et un mobile en métropole et dans les DOM. Ce numéro permet d'assurer une écoute et une information, et, en fonction des demandes, effectue une orientation adaptée vers dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge.

Article 8.2 | Action des associations spécialisées

La branche s'engage à sensibiliser l'ensemble des salariés sur la possibilité, dans les hypothèses de violence conjugale, de se mettre en relation des associations d'aides spécialisées.

Article 8.3 | Maintien dans l'emploi du salarié victime de violences conjugales

Les signataires souhaitent permettre au salarié rencontrant cette situation, de se maintenir dans l'emploi afin de lui permettre plus facilement de se reloger et/ou d'être autonome financièrement.

À ces fins, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les dispositifs suivants, sur présentation d'un justificatif :

- faciliter les avances sur salaires demandées par ces salariés victimes ;
- faciliter la prise de congés payés ou de congés sans soldes demandés par ces salariés victimes afin de leur permettre la réalisation de démarches administratives liées à cette situation ;
- faciliter les aménagements du temps de travail temporaires en fonction des équipes et de la charge de travail du service, pour permettre à la victime de se rendre à des rendez-vous personnels sur le temps de travail.

En fonction de la situation rencontrée, le salarié victime de violence conjugale pourra demander à changer son numéro de portable professionnel afin d'éviter tout risque de harcèlement et autre acte lié à la situation de violence conjugale.

L'ensemble de ces demandes seront étudiées au cas par cas afin de répondre au mieux à la situation rencontrée, tout en assurant le respect et la confidentialité attachée à cette situation.

Article 9 | Dispositif de soutien graduel

Les signataires rappellent que l'ensemble des dispositifs prévus au présent accord repose sur un comportement social responsable, adopté tant par les entreprises de la branche que par les collaborateurs.

Les signataires insistent sur le fait que ces dispositifs relèvent du choix personnel des salariés.

Les signataires rappellent enfin que ces dispositifs devront être mis en œuvre de bonne foi, en tenant compte à la fois du bien-être du collaborateur et des impératifs liés à la bonne marche générale de l'entreprise.

Article 10 | Mise en œuvre et suivi du dispositif. Justificatif médical à produire

Dès la déclaration de la survenance de l'évènement en cause à son responsable, le ou la salariée peut demander, par tout moyen, de bénéficier d'un « congé spécial santé ».

Dans un délai de 15 jours suivant la prise d'un « congé spécial santé », le ou la salarié(e) devra présenter un justificatif médical indiquant qu'il/elle se trouve dans l'un des évènements visés par le présent accord.

Article 11 | Préservation du secret médical et de la vie privée

Afin de sauvegarder les intérêts des salariés et des entreprises, les signataires rappellent que l'ensemble des dispositions de cet accord sont couvertes par le secret médical et relatif à la vie privée. Seul le médecin du ou de la salarié(e) peut être amené à connaître les raisons justifiant le télétravail ou le congé choisi.

Aucune mention spécifique n'est renseignée au niveau des ressources humaines ou de la paie, hormis « congé spécial santé ».

Article 12 | Dispositions spécifiques TPE

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Article 13 | Durée de l'accord. Publicité. Dépôt. Extension. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Il est ouvert à la signature à compter du 26 novembre 2024 jusqu'au 3 décembre 2024 inclus.

Fait à Paris, le 21 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 novembre 2024

relatif à la définition des catégories de bénéficiaires
des régimes de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550052M

IDCC : 3213

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

UNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance lourde et retraites) soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, agents de maîtrise et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les salariés « assimilés cadres » (dits article 4 *bis* de la convention) ;
- les salariés non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2025, que les partenaires sociaux ont entendu précisés les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er}

Article 1.1 | Cadres

On entend par cadres, le personnel relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés relevant des emplois classés sur la catégorie G et suivant tel que prévue aux articles 13 et 17 de la convention collective.

Article 1.2 | Assimilés cadres

On entend par assimilés cadres le personnel relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés relevant des emplois classés sur la catégorie F tel que prévue aux articles 13 et 17 de la convention collective.

Article 1.3 | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

En application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés, relevant des emplois classés sur la catégorie C à E tel que prévue aux articles 13 et 17 de la convention collective, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protections sociale complémentaire. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions 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 les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective quel que soit leur effectif.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve de son extension.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent que la fédération BATIMAT-TP CFTC rédactrice de cette proposition d'accord est la partie la plus diligente pour procéder à la procédure d'extension.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 19 décembre 2024

à l'accord de substitution du 10 juin 2024
relatif à la fusion de convention collective

NOR : ASET2550077M

IDCC : 3213

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

UNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite de la signature de l'accord de substitution, il apparaît nécessaire aux partenaires sociaux de procéder à des modifications et/ou compléments de dispositions.

Cet avenant formalise les points de convergence des séances de négociations du 26 septembre et du 15 octobre 2024.

Article 1^{er} | Secrétariat

L'article 3.4.4 « Secrétariat » est modifié par les dispositions suivantes :

« Article 3.4.4 | Secrétariat et lieu de commission

La coprésidence assure paritairement le secrétariat de la commission.

Les partenaires sociaux décident que le collège patronal met à disposition une "ressource" et perçoit en contrepartie un forfait de 800 € par réunion financé à partir des fonds paritaires.

Les partenaires sociaux décident que ce forfait comprend la prise de note pendant la réunion, la rédaction du relevé de décision, les échanges avec les membres de

la commission pour validation du relevé, l'envoi du relevé de décision aux membres identifiés et l'intégration dans l'outil informatique de stockage.

Les partenaires sociaux décident que le collège patronal met à disposition une salle de réunion et perçoit en contrepartie un forfait de 300 € par commission financé à partir des fonds paritaires. »

Les autres dispositions de l'article demeurent.

Article 2 | Coprésidence et fonctionnement

L'article 3.5.2 « Coprésidence et fonctionnement » est complété par la disposition suivante :

« Les partenaires sociaux décident que les commissions paritaires régionales CPRFE pourront se tenir en présentiel ou en distanciel. »

Les autres dispositions de l'article demeurent.

Article 3 | Indemnisation des entreprises employant des salariés mandatés par des organisations syndicales

L'article 5.2.2 « Indemnisation des entreprises employant des salariés mandatés par des organisations syndicales » est modifié par la disposition suivante :

« La rémunération des salariés (dans la limite des salaires bruts et charges patronales) mandatés par leur organisation syndicale représentative auprès des commissions paritaires de la branche au niveau national ou régional est remboursée aux employeurs. »

Les autres dispositions de l'article demeurent.

Article 4 | Indemnisation des organisations syndicales et patronales

L'article 5.2.3 Indemnisation des organisations syndicales et patronales est modifié par les dispositions suivantes :

« Le montant de l'enveloppe forfaitaire allouée par séance à chaque type de commission paritaire nationale est fixé à 10 000 €.

Pour les commissions paritaires régionales il est fixé à 4 000 €.

Ces montants pourront être révisés par accord de branche. »

Les autres dispositions de l'article demeurent.

Article 5 | Modification de l'article 6

La rédaction de l'article 6 est modifiée ainsi :

« Outre le fait de réaffirmer sa volonté de procéder à un rapprochement tel qu'évoqué à l'article 4, les signataires rappellent leur volonté de faire vivre un dialogue social régulier et efficient au niveau de la branche et s'engagent notamment à ouvrir prochainement de nouvelles négociations portant sur... »

Article 6 | Durée. Publicité. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

Cet avenant est ouvert à la signature le jeudi 19 décembre 2024 jusqu'au vendredi 20 décembre 2024 à 12 heures.

Fait à Paris, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 21 novembre 2024
relatif au régime prévoyance

NOR : ASET2550054M

IDCC : 3213

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

UNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité revoir les garanties du régime de prévoyance des non cadres définis à l'article 62 du chapitre X de la convention collective nationale du 16 décembre 2015.

Chapitre I^{er} Article II.4 du titre B de l'annexe III de la convention collective nationale du 16 décembre 2015

L'article II.4 « Forfait parentalité et accouchement » de l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction » est rédigé comme suit :

« II.4. Forfait parentalité et accouchement

a) Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

■ 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée non-cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

■ 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille. »

Il est modifié comme suit :

« II.4. Forfait parentalité et accouchement

a) Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

■ 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée non-cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

■ 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille. »

Les autres dispositions de l'annexe III relative au régime de prévoyance des cadres et des non cadres demeurent inchangées.

Chapitre II Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de prévoyance dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre III Notification. Entrée en vigueur et dépôt. Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

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

L'avenant prend effet au premier jour du mois qui suit la date de son extension et au plus tôt au 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 20 novembre 2024

à l'accord du 12 novembre 2020
relatif à la protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550051M

IDCC : 3219

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

PEPS ;

FEPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Par un accord collectif du 12 novembre 2020 relatif à la protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux de branche du portage salarial ont mis en place des régimes collectifs et obligatoires de prévoyance et de remboursement des frais de santé, ainsi que des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Les actions proposées dans le cadre des garanties présentant un degré élevé de solidarité sont gérées et financées par le « Fonds de solidarité de branche » grâce aux cotisations versées par les organismes assureurs des entreprises de la branche.

Afin de simplifier la gestion du « Fonds de solidarité de branche » et de faciliter la collecte des cotisations qui lui sont affectées, les parties conviennent de choisir l'organisme assureur recommandé comme gestionnaire de ce fonds.

Les partenaires sociaux ont également souhaité actualiser l'accord du 12 novembre 2020 en apportant les modifications requises pour sa mise en conformité avec les évolutions légales et réglementaires.

Ils ont, par conséquent, convenu d'apporter les modifications suivantes aux articles 2 et 3 de l'accord collectif du 12 novembre 2020 relatif à la protection sociale complémentaire.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2 de l'accord du 12 novembre 2020

Le 2.1 de l'article 2 est modifié comme suit :

« 2.1. Conditions et modalités du maintien des garanties de branche en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié à la couverture définie par le présent accord est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (par exemple : allocation d'activité partielle, congés rémunérés par l'employeur tels que le congé de remplacement ou le congé de mobilité).

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants droit du salarié bénéficiaire, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture base obligatoire.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise de portage salarial verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés, et le cas échéant la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives pour la couverture frais de santé de ses ayants droit. »

Article 2 | Modification de l'article 3 de l'accord du 12 novembre 2020

2.1. Le 3.1 de l'article 3 est modifié comme suit :

« 3.1. Mutualisation des actions de prévention et des prestations d'action sociale

Le (ou les) organisme(s) recommandé(s) devront appliquer, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leur commission sociale, des compléments de prestations ou aides individuelles dans les conditions ci-après.

Sont définies des actions de prévention et des prestations d'action sociale dans les conditions définies par l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux prévoient :

- de mettre en place des prestations d'action sociale à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux ;
- de mettre en place des actions collectives de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale. Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres à la branche et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ;

- la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement (notamment salariés en intermission).

Ces actions de prévention et ces prestations d'action sociale sont gérées de manière mutualisée. À cet effet a été créé le fonds de solidarité spécifique à la branche. Ce fonds de solidarité est piloté par la commission de suivi visée à l'article 4 du présent accord.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) établit le règlement relatif aux modalités de gestion des prestations proposées dans le cadre du fonds de solidarité.

Ce règlement prévoira l'ordre prioritaire des différentes actions visées dans la liste ci-dessus et pourra notamment fixer les orientations des actions de prévention ainsi que les conditions et modalités d'attribution des prestations d'action sociale. Le fonds de solidarité est financé par une cotisation s'élevant à 2 % des cotisations définies aux articles 9 et 15 du présent accord. Cette cotisation est appelée et collectée par l'organisme assureur recommandé, pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord, y compris auprès de celles qui n'adhéreraient pas auprès de l'organisme assureur recommandé.

En cas de non-versement par une entreprise des 2 % de cotisations auprès de l'organisme assureur recommandé, les salariés de cette entreprise ne pourront pas bénéficier des actions de prévention et des prestations d'action sociale au titre du fonds de solidarité de branche. »

2.2. Le 3.3 de l'article 3 est modifié comme suit :

« 3.3. Choix du gestionnaire du "fonds de solidarité de branche" »

Les partenaires sociaux de la branche du portage salarial s'accordent pour confier la gestion du "fonds de solidarité portage salarial" à l'organisme assureur recommandé. Celui-ci assurera ainsi la gestion administrative et financière du fonds de solidarité portage salarial et ce, sous le contrôle de la CPPNI.

À ce titre, elle se verra confier les attributions suivantes :

- la collecte de la cotisation visée à l'article 3.1 du présent accord ;
- la gestion des actions visées à l'article 3.1 du présent accord.

L'organisme assureur recommandé rendra compte de sa gestion du fonds de solidarité de branche chaque année lors de la présentation des comptes.

Le choix de l'organisme gestionnaire sera réexaminé lors du nouvel examen de l'organisme assureur prévu aux articles 10.2 et 17.2 du présent accord. »

Article 3 | Modification de l'article 13 de l'accord du 12 novembre 2020

L'article 13 est modifié comme suit :

« Article 13 | Bénéficiaires du régime de prévoyance de branche »

Le régime de prévoyance bénéficie obligatoirement à l'ensemble des "salariés cadres, soit les salariés relevant des articles 2.1 et de 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres et de la catégorie agréée par l'APEC" et des "salariés non-cadres, soit les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres et de la catégorie agréée par l'APEC".

Par salarié, il faut entendre ceux en activité ainsi que ceux en suspension du contrat de travail selon les conditions et modalités fixées à l'article 2.1. Les entreprises ayant

adopté un régime de prévoyance avant la date d'effet du présent accord adaptent en conséquence leur dispositif. »

Article 4 | Modification de l'article 14 de l'accord du 12 novembre 2020

L'article 14 est modifié comme suit :

« Article 14 | Prestations garanties du régime de prévoyance de branche

Les garanties sont définies en annexe pour chacune des catégories de personnel bénéficiaire. »

Article 5 | Durée, entrée en vigueur et effets

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 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 avenant, ce dernier entrera en vigueur le premier jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les formes et délais définis par la convention collective nationale des salariés en portage salarial et dans le respect des dispositions légales.

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

Article 6 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, du plein emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 20 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

Protocole d'accord du 17 décembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550082M

IDCC : 3229

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

EFF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Réunis en commission paritaire le 17 décembre 2024 les partenaires sociaux de la branche de la navigation intérieure conviennent :

- d'une part, d'appliquer au 1^{er} janvier 2025 à la totalité des classifications, un taux de majoration de + 1,8 % pour les salaires minima conventionnels ;
- d'autre part, de négocier avant le 30 juin 2025, afin de faire évoluer les minima conventionnels, dans le cas d'une dérive de l'inflation avant cette date, et ce dans la limite de + 2,6 % à grille équivalente applicable au 1^{er} janvier.

Article 2

Concernant l'application de ces dispositions aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^e mois, objectifs).

(En euros.)

162

Classification automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Longueur convoi ou unité : > 120 m							
Timonier-conducteur	013	25 542	26 308	27 074	27 840	28 607	29 373
Capitaine	023	29 330	30 210	31 090	31 970	32 850	33 730

Transport fluvial de marchandises. Flotte exploitée en relève

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13^e mois, objectifs...).

Application à compter du 1^{er} janvier 2025.

(En euros.)

Classification automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	22 662		–	–	–	–
Matelot niveau 1	101	22 878	23 564	24 250	24 937	–	–
Matelot niveau 2	102	22 975	23 665	24 354	25 043	25 732	26 422
Maître matelot	104	23 220	23 916	24 613	25 309	26 006	26 703
Matelot garde moteur	104	23 220	23 916	24 613	25 309	26 006	26 703
Matelot-timonier	104	23 220	23 916	24 613	25 309	26 006	26 703
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	24 210	24 936	25 663	26 389	27 115	27 842
Timonier-conducteur	106	24 320	25 049	25 779	26 508	27 238	27 968
Maître mécanicien	108	25 853	26 629	27 405	28 180	28 956	29 731
Second capitaine	110	26 886	27 693	28 499	29 306	30 112	30 919
1 ^{er} capitaine	112	30 002	30 902	31 802	32 703	33 603	34 503
1 ^{er} capitaine responsable de bord	114	30 125	31 028	31 932	32 836	33 739	34 643

Classification automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	24 332	25 062	25 792	26 522	27 252	27 982
Timonier-conducteur	107	24 442	25 175	25 908	26 642	27 375	28 108
Maître mécanicien	109	25 976	26 755	27 534	28 313	29 093	29 872
Second capitaine	111	27 619	28 448	29 276	30 105	30 934	31 762
1 ^{er} capitaine	113	30 855	31 781	32 707	33 632	34 558	35 484
1 ^{er} capitaine responsable de bord	115	30 978	31 907	32 836	33 766	34 695	35 624
Commandant	117	34 270	35 298	36 326	37 354	38 382	39 410

Transport fluvial de marchandises. Personnel sédentaire

Personnel ouvrier de la navigation intérieure

Application à compter du 1^{er} janvier 2025.

(En euros.)

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre niveau I		
1 ^{er} échelon	76	21 851
2 ^e échelon	78	22 033
3 ^e échelon	80	22 276
Ouvrier spécialisé niveau II		
1 ^{er} échelon	81	22 360
2 ^e échelon	83	22 720
3 ^e échelon	86	23 148
Ouvrier qualifié niveau III		
1 ^{er} échelon	87	23 328
2 ^e échelon	90	23 868
3 ^e échelon	93	24 723
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	24 987
2 ^e échelon	101	26 835
3 ^e échelon	106	28 139
Chef d'équipe niveau V		
1 ^{er} échelon	107	28 403
2 ^e échelon	110	29 209
3 ^e échelon	118	30 626

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieurs garanties

Application à compter du 1^{er} janvier 2025.

(En euros.)

Employés	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	76	21 851
2 ^e échelon	78	21 972
3 ^e échelon	80	22 154
Niveau II		
1 ^{er} échelon	81	22 397
2 ^e échelon	83	22 480
3 ^e échelon	86	22 840
Niveau III		
1 ^{er} échelon	87	23 261
2 ^e échelon	90	23 862
3 ^e échelon	93	24 723
Niveau IV		
1 ^{er} échelon	94	24 987
2 ^e échelon	97	25 778
3 ^e échelon	101	26 835
Niveau V		
1 ^{er} échelon	102	27 097
2 ^e échelon	106	28 139
3 ^e échelon	110	29 209

(En euros.)

Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1 ^{er} échelon	102	27 071
3 ^e échelon	106	28 111
4 ^e échelon	110	29 181
Niveau II		
1 ^{er} échelon	111	29 444
2 ^e échelon	115	30 499
3 ^e échelon	120	30 665

Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle
Niveau III		
1 ^{er} échelon	121	30 874
2 ^e échelon	126	32 011
3 ^e échelon	132	33 468

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure

Application à compter du 1^{er} janvier 2025.

(En euros.)

Position I	111	29 415
	à	
	132	33 435
Position II	133	34 655
	à	
	155	40 408
Position III	156	40 754
	à	
	175	45 716
Position III B	176	46 021
	à	
	207	56 834
Position III C	208	57 111
	à	
	255	72 165

Transport fluvial de passagers. Personnel navigant technique

Barème professionnel de rémunération annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} janvier 2025.

(En euros.)

1.00 – Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise		
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans
Matelot	22 066	22 241	22 457
Matelot « Agent de sécurité »	22 187	22 284	22 501
Capitaine de classe 2			
(Conducteur de bateaux de – 35 mètres)	22 326	22 503	22 723
Capitaine de classe 1			
(Conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)			
3 ^e type de voyages et de voies	22 394	22 798	23 245
2 ^e type de voyage et de voies	24 383	24 822	25 310
1 ^{er} type de voyages et de voies	25 552	26 012	26 522
			23 694
			25 798
			27 034

(En euros.)

2.00 – Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)		Ancienneté dans l'entreprise		
		Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans
Matelot		22 066	22 241	22 457
Matelot « Agent de sécurité »		22 187	22 284	22 501
Timonier				
Exploitation diurne		22 308	22 445	22 664
Autres types d'exploitation		22 429	22 503	22 723
				23 100
				23 160

2.00 – Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)		Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Capitaine de classe 2					
(Conducteur de bateaux de – 35 mètres)		22 551	22 729	22 956	23 398
Capitaine de classe 1					
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres					
3 ^e type de voyages et de voies		22 570	22 977	23 428	23 879
1 ^{er} et 2 ^e type de voyages et de voies		27 865	28 367	28 925	29 482
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres					
3 ^e type de voyages et de voies		23 535	23 959	24 429	24 900
1 ^{er} et 2 ^e type de voyages et de voies		30 949	31 506	32 125	32 743
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres		35 405	36 043	36 750	37 459
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres		36 142	36 793	37 515	38 237

Transport fluvial de passagers. Personnel navigant hôtellerie restauration

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} janvier 2025.

(En euros.)

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	22 354	22 535	22 979	23 421
Maître d'hôtel	24 396	24 834	25 324	25 811
Assistant du directeur ou du commissaire de bord	26 980	27 465	28 005	28 544
Chef de cuisine	31 285	31 848	32 474	33 100
Directeur ou commissaire de bord	34 441	35 061	35 751	36 439

Transport fluvial de passagers. Personnel ETAM et cadre

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1^{er} janvier 2025.

(En euros.)

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant – 6 mois de pratique professionnelle)	22 066			
Niveau II	22 906	23 249	23 593	23 937
Niveau III	26 599	26 998	27 396	27 795
Agents de maîtrise				
Niveau IV. Maîtrise	27 848	28 266	28 683	29 101
Niveau V. Haute-maîtrise	31 833	32 310	32 788	33 266
Cadres				
Niveau VI. Cadre	33 869	34 377	34 885	35 393
Niveau VII. Cadre supérieur	58 021	58 891	59 762	60 632

Avenant du 11 décembre 2024
relatif aux catégories de bénéficiaires des garanties
de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550089M

IDCC : 3233

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

France ciment,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance lourde et retraites) soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Historiquement, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 a institué les catégories objectives des « cadres » et des « non-cadres ». Elle permettait toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe précité de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives. La convention du 14 mars 1947 mentionnait ainsi deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les salariés « assimilés cadres » (art. 4 *bis* de la convention) ;
- les salariés non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (art. 36 de l'annexe I à la convention).

L'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ci-après désigné « l'ANI ») abrogeant la convention du 14 mars 1947 n'a défini que deux catégories objectives de bénéficiaires de ce régime, à savoir les cadres (art. 2.1 de l'ANI) et les assimilés cadres (art. 2.2 de l'ANI).

Concernant la branche de l'industrie cimentière, ses partenaires sociaux ont négocié et conclu le 2 octobre 2019 la nouvelle convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments^[1] (ci-après désignée la « CCN ») se substituant aux anciennes dispositions conventionnelles catégorielles de la branche.

L'agrément du 22 février 2023 de la commission paritaire de l'APEC a validé les catégories objectives suivantes dans la CCN :

- cadres (art. 2.1 de l'ANI) : les personnels ingénieurs et cadres relevant des positions I, II et III de la classification figurant au sous-titre III.A du titre III de la CCN ;
- cadres assimilés (art. 2.2 de l'ANI) : les personnels ETDAM des niveaux 15, 16 et 17 de la classification figurant au sous-titre II.C du titre II de la CCN.

Cependant, entre-temps, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu modifier les dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, en prévoyant de nouveau la possibilité pour les entreprises d'intégrer à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire, certains salariés non-cadres (et qui ne sont pas considérés assimilés-cadres) définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Ce décret est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022, une période de tolérance étant instaurée jusqu'au 31 décembre 2024 pour permettre la mise en conformité des accords, conventions ou décisions unilatérales d'employeur au regard de la désignation des catégories objectives bénéficiaires.

Prenant acte de ces nouvelles dispositions réglementaires, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière ont entendu préciser dans la CCN les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Le présent avenant n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Les partenaires sociaux soulignent que cet avenant reprend le positionnement des niveaux hiérarchiques mentionné à l'article 32 de l'ancienne convention catégorielle des ETDAM du 2 février 1976, qui avait reçu l'agrément de l'Agirc, tout en l'actualisant au regard des textes précités.

Les modifications apportées à la CCN par le présent avenant figurent en gras (pour les ajouts) et en barré (pour les suppressions).

Article 1^{er} | *Catégories objectives*

1.1. L'article II.7 de la CCN est modifié comme suit :

« [...] »

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux ETDAM **visés aux ali-néas ci-après** dont le coefficient hiérarchique de base est égal ou supérieur à 225 si,

[1] Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 (IDCC 3233) étendue par arrêtés du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

bénéficiant au titre de la prévoyance, ils bénéficient déjà d'un régime analogue à celui qui est déterminé ci-dessus **des garanties de protection sociale complémentaire des cadres relevant du titre III de la présente convention collective sous réserve de l'agrément des présentes dispositions par la commission paritaire de l'APEC.**

En application de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et comme indiqué à l'article 5.2 du chapitre II.C.2 du sous-titre II.C du présent titre II, sont obligatoirement considérés comme assimilés cadres, les ETDAM occupant un emploi dont le coefficient de base de l'emploi tel qu'il résulte de l'article 1^{er} dudit chapitre est égal ou supérieur à 310 (niveaux 15 à 17 de la classification du personnel ETDAM).

Par ailleurs, en application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, les ETDAM dont le coefficient hiérarchique de base est compris entre 225 (inclus) et 310 (exclu) peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire (niveaux 9 à 14 de la classification du personnel ETDAM).

Cette faculté d'intégration au titre du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, suppose pour l'entreprise la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix. À défaut d'usage de cette faculté de la part de l'entreprise, ces salariés relèvent du champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des non-cadres.

Il est précisé que cette possibilité d'intégration ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres relevant du titre III de la présente convention collective. »

1.2. L'article 5.2 du chapitre II.C.2 du sous-titre II.C de la CCN est modifié comme suit :

« e) Les assimilés-cadres ne constituent pas une catégorie professionnelle particulière. Sont considérés comme tels les ETDAM occupant un emploi dont le coefficient de base de l'emploi tel qu'il résulte de l'article 1^{er} du présent chapitre est égal ou supérieur à ~~300~~ **310 (niveaux 15 à 17)** conformément à l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

1.3. Il est ajouté l'alinéa suivant à l'article III.7 de la CCN :

« [...] »

Par ailleurs, en application de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont considérés cadres l'ensemble des salariés relevant du présent titre III et définis à l'article III.1 (positions I, II et III de la classification ingénieurs et cadres figurant au sous-titre III.A). »

Article 2 | Dispositions finales

Article 2.1 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Article 2.2 | Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension sous réserve de la délivrance de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC.

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent qu'un suivi de l'application des dispositions prévues au présent avenant sera effectué tous les cinq ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière pour voir si des adaptations sont nécessaires.

Article 2.3 | Notification. Dépôt. Extension. Publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties précisent que le présent avenant, ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent avenant revêtent un caractère nécessairement général. Le présent avenant s'applique donc à tous les salariés de toutes les entreprises visées à l'article 2.1 ci-dessus, quel que soit leur effectif.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 2.4 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

Toutefois, si l'activité exercée par les employeurs ou les adhérents des organisations précitées n'entre pas dans le champ d'application visé à l'article ci-dessus, l'adhésion au présent avenant est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6 du code du travail, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2.5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Clichy, le 11 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Avenant du 9 décembre 2024 relatif aux salaires minima mensuels au 1^{er} décembre 2024

NOR : ASET2550045M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

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

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

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

(Voir page suivante.)

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

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

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

(En euros.)

Ouvriers			
Niveau	Échelon	Coef.	Salaires
I	1	35	1 801,80
	2	38	1 818,59
II	1	42	1 828,84
	2	47	1 840,04
	3	53	1 863,98
III	1	59	1 887,90
	2	66	1 915,80
	3	75	1 930,42

II. Salaires minima des employés au 1^{er} décembre 2024

(En euros.)

Employés			
Niveau	Échelon	Coef.	Salaires
I	1	35	1 801,80
	2	38	1 818,59
II	1	42	1 828,84
	2	47	1 840,04
	3	53	1 863,98
III	1	59	1 887,90
	2	66	1 915,80
	3	75	1 930,42

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

(En euros.)

Techniciens			
Niveau	Échelon	Coef.	Salaires
IV	1	66	1 923,87
	2	75	1 947,43

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

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveau	Échelon	Coef.	Salaires
V	1	89	1 967,72
	2	115	2 063,37
VI	1	164	2 249,96
	2	220	2 446,07

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

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveau	Échelon	Salaires
VII	1	2 261,76
	2	2 468,51
	3	3 620,16
	4	5 037,67

Article 2 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 9 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 25 novembre 2024

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

NOR : ASET2550071M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

FCDS CGT ;

FGTA FO ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule | Objet de l'avenant

Dans le cadre du déploiement du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, certaines dispositions de l'accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 4 mai 2022, étendu par l'arrêté du 18 juillet 2022, puis modifié par l'avenant n° 1 du 24 mars 2023 et par l'avenant n° 2 du 29 février 2024, doivent être complétées et/ou modifiées.

Le présent avenant a donc pour objet d'apporter des précisions sur l'objet de la contribution santé au travail, sur le défraiement des salariés et sur la composition du SPSTN sectoriel.

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

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la

branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit le mode d'exercice de l'emploi, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédié.

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

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

Article 2.1 | Modifications apportées à l'article 2

Au deuxième alinéa de l'article 2, le mot « forfaitaire » est supprimé.

Article 2.2 | Modifications apportées à l'article 3

Le mot « forfaitaire » est supprimé au titre de l'article.

Article 2.3 | Modifications apportées à l'article 3.1

Au premier alinéa de l'article 3.1 :

- après les mots « Chaque particulier employeur est redevable » sont ajoutés les mots « ,conformément à l'article L. 4625-3 du code du travail, » ;
- après les mots « du paiement d'une contribution "santé au travail" » sont ajoutés les mots « , fixée par le présent accord et ».

Au premier tiret du premier alinéa de l'article 3.1, les mots « déterminé conformément aux dispositions de l'article L. 4622-6 du code du travail et au principe de répartition *per capita* » sont supprimés et remplacés par « fixé selon la procédure prévue dans les statuts du SPSTN. Conformément à l'article L. 4622-6 du code du travail, le montant de cette cotisation est déterminé proportionnellement au nombre de salariés comptant chacun pour une unité, étant précisé que les dispositions relatives au coût moyen national prévues à l'alinéa 4 dudit article ne lui sont pas applicables. ».

Au deuxième tiret du premier alinéa de l'article 3.1, après les mots « le défraiement des salariés afin de compenser leur perte de rémunération et prendre en charge les frais engendrés par leur participation aux visites » sont ajoutés les mots « médicales et aux éventuels examens complémentaires prescrits par le service de prévention et de santé au travail ; ».

Article 2.4 | Modifications apportées à l'article 4.1

L'article 4.1 est intégralement réécrit comme suit :

- « Un défraiement, destiné à compenser la perte de salaire et à prendre en charge les frais de transport, est dû à tous les salariés qui participent à :
 - une visite médicale auprès du service de prévention et de santé au travail, à l'exception, pour la compensation des frais de transport, du cas où la visite a lieu à distance notamment par le biais d'outils utilisant les technologies de l'information et de la communication ;
 - des examens complémentaires prescrits par le service de prévention et de santé au travail. »

Article 2.5 | Modifications apportées à l'article 4.2

Au premier alinéa de l'article 4.2 :

- à la suite du premier tiret, est inséré le tiret suivant : « – la perte de salaire du salarié dans le cadre de son absence durant le temps de travail ou, le cas échéant, le temps passé aux éventuels examens complémentaires, prescrits par le service de prévention et de santé au travail hors temps de travail ; » ;
- sont insérés les mots « dans le cadre du suivi individuel de son état de santé, » entre les mots « – les frais de transport exposés par le salarié » et « à l'exception du cas où la visite a lieu à distance. »

À la suite du premier alinéa, sont insérés les nouveaux alinéas suivants :

« Afin de déterminer les montants de défraiement forfaitaire pour le temps passé à la réalisation du suivi individuel de l'état de santé des salariés, y compris le temps de transport pour s'y rendre le cas échéant, il est convenu de fixer les durées suivantes :

- la durée de la visite à distance est estimée à 1 heure ;
- la durée de la visite en présentiel est estimée à 2 heures ;
- la durée des examens complémentaires prescrits par le service de prévention et de santé au travail est estimée à 1 heure 30.

Le montant forfaitaire est établi à 12,75 euros nets par heure auquel s'ajoutent les cotisations sociales afférentes.

Ainsi :

Type de visite	Estimation de la durée de la visite et du temps de transport	Montant du défraiement versé au salarié (hors frais de transport)
Visite à distance	1 heure	12,75 €
Visite en présentiel	2 heures	2 heures × 12,75 €
Examens complémentaires	1 heure 30	1 heure 30 (1,5 heures) × 12,75 €

La prise en charge des frais de transport engagés par le salarié est réalisée sur la base d'un forfait de 11 euros nets, quel que soit le mode de transport utilisé. »

Les dispositions de l'actuel deuxième alinéa sont déplacées au dernier alinéa de l'article et après les mots « Ces montants » sont insérés les mots « et ces durées ».

Article 2.6 | Modifications apportées à l'article 4.3

Après les mots « Le temps passé par les salariés à la visite médicale », sont insérés les mots « et aux éventuels examens complémentaires prescrits par le service de prévention et de santé au travail ».

Les mots « qu'elle ait lieu » sont supprimés et remplacés par les mots « qu'ils aient lieu ».

Après les mots « Ainsi, il n'a pas à maintenir le salaire de ce dernier lorsqu'il se rend à la visite médicale », sont insérés les mots « et aux éventuels examens complémentaires prescrits par le service de prévention et de santé au travail. »

Article 2.7 | Modifications apportées à l'article 5.2

Les mots « et fonctionnement » sont supprimés au titre de l'article.

Le premier alinéa est supprimé.

Un nouvel article 5.2.1 est inséré « Article 5.2.1 "Composition du conseil d'administration" ».

Les dispositions de l'actuel deuxième alinéa sont insérées au nouvel article 5.2.1.

Un nouvel article 5.2.2 est inséré « Article 5.2.2 “Composition de la commission de contrôle” » :

« La commission de contrôle du SPSTN, eu égard aux spécificités du secteur et à titre dérogatoire, est composée :

1° Pour un tiers de représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles d’employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche ;

2° Pour deux tiers de représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Les modalités de désignation sont précisées dans le règlement intérieur de la commission de contrôle du SPSTN. »

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

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

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

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

Article 4 | Révision et dénonciation

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

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

Fait à Paris, le 25 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 9 du 25 novembre 2024

relatif à la modification de l'annexe 5

« Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels »

NOR : ASET2550073M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

FCDS CGT ;

FGTA FO ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « Assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

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

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général, de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1^{er} novembre 2024, et considérant la nécessité d'accroître l'attractivité du secteur, les partenaires sociaux conviennent de réévaluer globalement les minima salariaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est donc établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE ^[1]	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,64 €	4 %	3,79 €
[1] Titre assistant maternel – garde d'enfants.			

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 25 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 9 du 25 novembre 2024

relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels
applicables aux salariés du particulier employeur »

NOR : ASET2550072M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

FCDS CGT ;

FGTA FO ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

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

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général, de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1^{er} novembre 2024, et considérant la nécessité d'accroître l'attractivité du secteur, les partenaires sociaux décident de revaloriser les salaires minima conventionnels bruts de chaque niveau de la grille à hauteur de 2 %.

Ainsi, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	12,24 €	2 129,76 €	4 %	12,73 €	2 215,02 €
II	12,37 €	2 152,38 €	4 %	12,86 €	2 237,64 €
III	12,51 €	2 176,74 €	4 %	13,01 €	2 263,74 €
IV	12,70 €	2 209,80 €	4 %	13,21 €	2 298,54 €
V	12,89 €	2 242,86 €	5 %	13,53 €	2 354,22 €
VI	13,40 €	2 331,60 €	5 %	14,07 €	2 448,18 €
VII	13,70 €	2 383,80 €			
VIII	14,10 €	2 453,40 €			
IX	14,84 €	2 582,16 €			
X	15,65 €	2 723,10 €			
XI	16,56 €	2 881,44 €			
XII	17,54 €	3 051,96 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 | Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;
- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 | Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 25 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3243** | **COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES
INDUSTRIELLES, FERS, MÉTAUX ET ÉQUIPEMENT DE LA MAISON**
(24 novembre 2021)

Avenant n° 2 du 10 décembre 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques (Annexe 2)

NOR : ASET2550044M

IDCC : 3243

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

FFQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Valeurs des salaires minima hiérarchiques conventionnels

Les parties, après avoir pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures définies à l'annexe 4 à la convention collective, ont convenu de modifier les valeurs des salaires minima hiérarchiques conventionnels, quelle que soit l'ancienneté, comme suit, étant rappelé qu'aucun salaire ne peut, en tout état de cause, être inférieur au Smic.

Les tableaux ci-après se substituent à ceux figurant à l'annexe 2 à la convention collective nationale.

Employés

Niveau I	Échelon 1	1 820,00 €
	Échelon 2	1 825,00 €
	Échelon 3	1 830,00 €

Niveau II	Échelon 1	1 835,00 €
	Échelon 2	1 845,00 €
	Échelon 3	1 855,00 €
Niveau III	Échelon 1	1 865,00 €
	Échelon 2	1 875,00 €
	Échelon 3	1 885,00 €
Niveau IV	Échelon 1	1 895,00 €
	Échelon 2	1 915,00 €
	Échelon 3	1 935,00 €

Personnel de maîtrise

Niveau V	Échelon 1	1 965,00 €
	Échelon 2	2 045,00 €
	Échelon 3	2 115,00 €
Niveau VI	Échelon 1	2 145,00 €
	Échelon 2	2 225,00 €
	Échelon 3	2 325,00 €

Cadres

Niveau VII	Échelon 1	2 890,00 €
	Échelon 2	3 100,00 €
	Échelon 3	3 365,00 €
Niveau VIII	Échelon 1	3 540,00 €
	Échelon 2	3 722,00 €
	Échelon 3	3 936,00 €
Niveau IX	–	4 701,00 €

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (84 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet avenant (salaires minima conventionnels).

Article 3 | Formalités

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministre du travail.

Article 4 | Application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 10 juillet 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} janvier 2025
(Mayenne)

NOR : ASET2550070M

IDCC : 3248

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

UIMM Mayenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 avril 2024 ainsi que le 7 juin 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 la Mayenne, 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 5,50 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

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 services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Laval (53000).

Fait à Laval, le 10 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 25 novembre 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} janvier 2025
(Yonne)

NOR : ASET2550040M

IDCC : 3248

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

UIMM Yonne,

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 le 25 novembre 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 présent accord, négocié au sein de la CPTN de l'Yonne, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département de l'Yonne.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,31 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

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 de l'Yonne.

Article 5 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et l'UIMM de l'Yonne, 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 services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Auxerre.

Fait à Auxerre, le 25 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 3 décembre 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} décembre 2024
(Flandre Maritime)

NOR : ASET2550042M

IDCC : 3248

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

UIMM Flandre Maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été exposé et convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le mardi 3 décembre 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 modifiée.

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 modifiée. 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 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de Flandre Maritime, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : la Flandre Maritime.

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 modifiée est fixée à 5,30 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} décembre 2024.

Le tableau figurant en annexe détermine le montant de la prime d'ancienneté pour chaque classe d'emploi en fonction de l'ancienneté et pour une base 35 heures.

Il est rappelé que, conformément à l'article 142 précité, le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30 % dans les conditions de l'article 139 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

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

Sur le territoire de la Flandre Maritime, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les entreprises de moins de 50 salariés représentent environ 83 % des entreprises de la métallurgie.

Par conséquent, les parties signataires conviennent qu'il est justifié de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Application de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} décembre 2024.

En application des dispositions du code du travail, le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 5 | Suivi de l'accord

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

Article 6 | 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 7 | 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 8 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

Article 9 | Formalité de dépôt et de publicité

Le présent accord établi en vertu du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Fait à Dunkerque, le 3 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau pratique de la prime d’ancienneté sur le territoire de la Flandre Maritime
(base 35 heures)

Classe d’emploi	Taux CCNM	Ancienneté												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1,45%	23,05 €	30,74 €	38,42 €	46,10 €	53,79 €	61,47 €	69,16 €	76,84 €	84,52 €	92,21 €	99,89 €	107,58 €	115,26 €
2	1,60%	25,44 €	33,92 €	42,39 €	50,87 €	59,35 €	67,83 €	76,31 €	84,79 €	93,27 €	101,75 €	110,23 €	118,71 €	127,18 €
3	1,75%	27,82 €	37,10 €	46,37 €	55,64 €	64,92 €	74,19 €	83,46 €	92,74 €	102,01 €	111,29 €	120,56 €	129,83 €	139,11 €
4	1,95%	31,00 €	41,33 €	51,67 €	62,00 €	72,34 €	82,67 €	93,00 €	103,34 €	113,67 €	124,00 €	134,34 €	144,67 €	155,01 €
5	2,20%	34,98 €	46,63 €	58,29 €	69,95 €	81,61 €	93,27 €	104,93 €	116,59 €	128,24 €	139,90 €	151,56 €	163,22 €	174,88 €
6	2,45%	38,95 €	51,93 €	64,92 €	77,90 €	90,88 €	103,87 €	116,85 €	129,83 €	142,82 €	155,80 €	168,78 €	181,77 €	194,75 €
7	2,60%	41,33 €	55,11 €	68,89 €	82,67 €	96,45 €	110,23 €	124,00 €	137,78 €	151,56 €	165,34 €	179,12 €	192,90 €	206,67 €
8	2,90%	46,10 €	61,47 €	76,84 €	92,21 €	107,58 €	122,94 €	138,31 €	153,68 €	169,05 €	184,42 €	199,79 €	215,15 €	230,52 €
9	3,30%	52,46 €	69,95 €	87,44 €	104,93 €	122,41 €	139,90 €	157,39 €	174,88 €	192,37 €	209,85 €	227,34 €	244,83 €	262,32 €
10	3,80%	60,41 €	80,55 €	100,69 €	120,83 €	140,96 €	161,10 €	181,24 €	201,38 €	221,51 €	241,65 €	261,79 €	281,93 €	302,06 €

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

Convention collective nationale

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

Accord du 6 décembre 2024 relatif à la modification des dispositions territoriales spécifiques

NOR : ASET2550049M

IDCC : 3248

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions des articles 22 et 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux se sont réunis le 17 octobre 2024 pour négocier les dispositions conventionnelles territoriales applicables sur le champ d'application professionnel et géographique de la CPTN Lorraine.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'intérêt d'une mise en cohérence des dispositions territoriales au regard des enjeux d'attractivité de nos territoires et des impératifs de compétitivité de toutes les entreprises de la branche.

C'est ainsi que, s'appuyant sur une analyse partagée de la situation économique des différents secteurs d'activité, de leurs perspectives, ainsi que des spécificités et problématiques singulières de chacun des territoires, les parties signataires s'accordent pour retenir les dispositions ci-dessous, de nature à poser un cadre conventionnel équilibré et adapté aux réalités des entreprises dans leur diversité, et respectueux des spécificités de nos territoires lorrains.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci à l'exclusion de celles relevant du champ d'application professionnel défini par l'accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie, tant que ledit accord est en cours de validité.

Article 2 | Champ d'application géographique

Le présent accord est conclu dans le champ de compétence géographique de la CPTN Lorraine tel que défini en annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie, à savoir dans les départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges.

Compte tenu des différences dans la valeur du point et de la prime de vacances en vigueur dans les différents départements de Lorraine au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, et existant encore à la date de conclusion du présent accord, les parties ont convenu de montants différents pour la valeur du point et la prime de vacances, pour chacun des départements concernés. Le champ d'application de chaque montant est précisé dans les articles ci-après.

Article 3 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées aux articles 1^{er} et 2 du présent accord et relevant des classes d'emplois de A1 à E10 inclus au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 4 | Dispositions territoriales spécifiques applicables en Meurthe-et-Moselle

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département de la Meurthe-et-Moselle.

À compter de la période d'emploi de janvier 2025, la valeur du point mentionnée à l'article 4 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, est fixée à 5,32 €.

La valeur de la prime de vacances versée en Meurthe-et-Moselle en 2025 reste fixée à 855 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 28,50 € par jour ouvrable.

Cette prime de vacances sera calculée et versée dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle.

Article 5 | Dispositions territoriales spécifiques applicables en Meuse

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département de la Meuse.

La valeur du point mentionnée à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est, à compter de la période d'emploi de janvier 2025, fixée à 5,32 €, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Article 6 | Dispositions territoriales spécifiques applicables en Moselle

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département de la Moselle.

À compter de la période d'emploi de janvier 2025, la valeur du point mentionnée à l'article 5 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, est fixée à 5,27 €.

La valeur de la prime de vacances versée en Moselle en 2025 reste fixée à 720 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 24 € par jour ouvrable.

Cette prime de vacances sera calculée et versée dans les conditions prévues l'article 4 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle.

Article 7 | Dispositions territoriales spécifiques applicables dans les Vosges

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 du présent accord, cet article n'est applicable que dans le champ géographique du département des Vosges.

À compter de la période d'emploi de janvier 2025, la valeur du point mentionnée à l'article 4 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, est fixée à 5,12 €.

La valeur de la prime de vacances versée dans les Vosges en 2025 reste fixée à 705 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 23,50 € par jour ouvrable.

Cette prime de vacances sera calculée et versée dans les conditions prévues l'article 3 de l'accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges.

Article 8 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | Révision de l'accord

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.

Article 10 | Dénonciation de l'accord

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

Article 11 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 12 | Entrée en vigueur et extension de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

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

Article 13 | 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 son contenu 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 14 | *Formalités de publicité et de dépôt*

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

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Maxéville, le 6 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3251 | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE
(BJOH)**

Avenant n° 1 du 18 décembre 2024

à l'accord du 27 octobre 2020
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550048M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

Fédération métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de procéder à la mise en conformité de l'accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance, d'une part pour satisfaire aux directives du *Bulletin officiel de la sécurité sociale* (BOSS) sur le maintien des garanties en cas de suspension d'un contrat de travail donnant lieu au versement de la perception d'un revenu de remplacement et à l'intégration d'une clause de revalorisation du salaire de référence et des prestations, d'autre part.

Article 1^{er} | Bénéficiaires

Les alinéas 2 et 3 de l'article 2 « Bénéficiaires » sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

- « En cas de suspension du contrat de travail, le bénéfice de la couverture prévoyance est maintenu dès lors que le salarié perçoit au titre de ce contrat :
 - une rémunération ou un revenu de remplacement en tout ou partie de la par l'employeur directement ;

- une indemnités journalières complémentaires ;
- une rente d'invalidité complémentaire.

À l'inverse, ne bénéficient pas du maintien de couverture prévoyance, sous réserve de dispositions particulières pouvant être prévues par le contrat d'assurance, les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne perçoivent aucune rémunération, revenu de remplacement, indemnités journalières ou rente d'invalidité complémentaire. À titre d'exemple, sont concernés par ces situations les salariés faisant l'objet d'un congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation ou congé pour création d'entreprise. »

Article 2 | Garanties

Dans l'article 4 « Garanties », il est ajouté un dernier paragraphe ainsi rédigé :

« Pour l'ensemble des garanties prévues au présent article, pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties, le salaire servant de base au calcul des cotisations est également constitué de ce revenu de remplacement brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

Dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre du présent accord. »

Article 3 | Cotisations

Dans l'article 5.2 « Cotisations », après le 1^{er} alinéa, il est rajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties, le salaire servant de base au calcul des cotisations est également constitué de ce revenu de remplacement brut de cotisations et contributions de sécurité sociale. »

Article 4 | Revalorisation

Il est créé un nouvel article 10 « Revalorisation » ainsi rédigé :

« 10.1. Revalorisation du salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence est revalorisé pour le calcul des prestations invalidité, incapacité permanente professionnelle, double effet et des capitaux décès ou invalidité absolue et définitive lorsque le salarié justifie ou justifiait d'un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale d'une durée égale ou supérieure à 6 mois continus, à la date de mise en invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle ou à celle de son décès. Il est revalorisé au 1^{er} novembre de chaque année dans les conditions fixées par le contrat souscrit par l'entreprise en accord avec la branche.

Le salaire de référence des rentes éducation et de conjoint sont revalorisées chaque année par l'organisme assureur ou le contrat d'assurance souscrit.

10.2. Revalorisation des prestations périodiques en cours de service

Les prestations périodiques en cours de service sont revalorisées au 1^{er} novembre de chaque année dans les conditions fixées par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, sous réserve lorsque le bénéficiaire est le salarié, qu'il justifie d'un arrêt

de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois continus à la date d'application de la revalorisation.

Les rentes éducation et de conjoint sont revalorisées chaque année par l'organisme assureur ou le contrat d'assurance souscrit. »

Article 5 | Numérotation

Les articles 10, 11, 12, 13 et 14 deviennent respectivement 11, 12, 13, 14 et 15.

Article 6 | Dispositions diverses

Article 6.1 | Entreprise de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour sa mise en œuvre pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6.2 | Dépôt. Notification. Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, conformément aux dispositions légales en vigueur (articles L. 2261-15 du code du travail et L. 911-3 du code de la sécurité sociale).

Article 6.3 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature par les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire, et au premier jour du mois suivant son extension pour les autres.

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Avenant n° 9 du 11 décembre 2024

à l'accord du 24 novembre 2005
relatif aux frais de soins de santé

NOR : ASET2550066M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CFE-CGC ;

SU UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis l'avenant n° 7 du 16 février 2023 dans lequel les partenaires sociaux de la branche caisse d'épargne ont décidé de dissocier de la seule évolution du plafond mensuel de sécurité sociale les règles de détermination de l'évolution tarifaire du régime de remboursement de frais de soins de santé pour tenir compte, le cas échéant, de facteurs conjoncturels liés au contexte technique et économique dans sa globalité, il est nécessaire de faire acter annuellement les principes retenus de cette évolution tarifaire.

Ainsi, en application du 2^e alinéa de l'article 4 du chapitre 2 intitulé « Cotisations » et au vu des résultats du régime, les partenaires sociaux ont décidé pour l'année 2025, d'une part de retenir un pourcentage d'évolution de la cotisation mensuelle égal à 2,7 % afin d'assurer l'équilibre technique du régime santé et d'autre part d'appliquer pour les 6 premiers mois de l'année un taux d'appel de cette cotisation visant à la maintenir à son niveau applicable en décembre 2024.

Par ailleurs des modifications réglementaires d'une part et des évolutions du *Bulletin officiel de la sécurité sociale* – rubrique protection sociale complémentaire relatives aux dispenses d'adhésion d'autre part nécessitent la mise à jour des références juridiques correspondantes incluses dans l'accord collectif national.

Le présent accord, qui constitue un avenant de révision de l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 du

18 juin 2019, modifié par avenant n° 6 du 6 janvier 2022, avenant n° 7 du 16 février 2023 et avenant n° 8 du 19 décembre 2023 a pour objet de formaliser l'évolution tarifaire à effet du 1^{er} janvier 2025 conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les autres termes de l'accord collectif relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 du 18 juin 2019 modifié par l'avenant n° 6 du 6 janvier 2022, l'avenant n° 7 du 16 février 2023 et l'avenant n° 8 du 19 décembre 2023 demeurent inchangés.

Dans un souci de clarté et de meilleures lisibilité et compréhension de l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé, les parties décident de consolider l'intégralité des évolutions rappelées ci-dessus ainsi que celles du présent avenant dans une version technique consolidée annexée au présent avenant.

Article 1^{er} | Révision des dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5

Article 1.1 | Modification de l'article 1.2 du chapitre 2 intitulé « Ayants droit »

L'article 1.2 est annulé et remplacé comme suit :

- « La qualité d'ayant droit s'entend :
 - du conjoint, partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) au sens de l'article 515-1 du code civil, concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que ni le participant, ni le concubin, ne soient mariés ou liés par un Pacs, qu'ils vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent jusqu'à la date de l'évènement ;
 - des enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, ou de son concubin, jusqu'au 31 décembre suivant leur 25^e anniversaire et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
 - être fiscalement à charge du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs ;
 - recevoir du participant une pension alimentaire en application d'une décision de justice ;
 - être inscrit au régime de la sécurité sociale française et être étudiant ou effectuer son service national ;
 - exercer une activité ou être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de France Travail, et percevoir des revenus inférieurs au Smic ;
 - des enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, quel que soit leur âge s'ils sont infirmes et titulaires de la carte mobilité inclusion mention "invalidité" prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou classement en 3^e catégorie d'invalidité de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale).
 - des petits-enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, jusqu'au 31 décembre suivant leur 25^e anniversaire, et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
 - être fiscalement à charge du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs ;
 - vivre sous le même toit que le participant du fait d'une décision de justice. »

Article 1.2 | Modification de l'article 2.1 du chapitre 2 intitulé « Participants »

L'article 2.1 est annulé et remplacé comme suit :

« Peuvent être dispensés de participer au régime les membres du personnel pouvant prétendre au bénéfice des dispenses de droit prévues par la réglementation notamment au titre des dispositions des articles D. 911-2, D. 911-5, D. 911-6 et D. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, peuvent être, à leur demande expresse, dispensés de participer au régime les membres du personnel entrant dans un des cas de dispense d'affiliation visés par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et définis ci-dessous :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

Couples travaillant au sein de la même entreprise

La participation au régime collectif des ayants droit étant obligatoire, dans le cas de conjoints, partenaire de Pacs ou concubin travaillant dans la même entreprise, l'un des membres du couple doit être affilié en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit. »

Article 1.3 | Modification de l'article 2.2 du chapitre 2 intitulé « Ayants droit »

L'article 2.2 est annulé et remplacé comme suit :

« Le régime mis en place par le présent accord, couvre obligatoirement le salarié et ses ayants droit.

À cette fin, les salariés ont l'obligation d'informer la société de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale.

Toutefois, les ayants droit bénéficiant de l'un des dispositifs énumérés à titre informatif ci-après peuvent à tout moment demander dans les conditions de l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale une dispense d'affiliation de droit :

- couverture collective obligatoire ;
- régime local d'Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- mutuelles des fonctionnaires (décrets des 19 septembre 2007 et 8 novembre 2011) ;
- contrats d'assurance de groupe dits "Madelin". »

Article 1.4 | Modification de l'article 4 du chapitre 2 intitulé « Cotisations »

L'article 4 est annulé et remplacé comme suit :

« La cotisation mensuelle frais de soins de santé est exprimée en euros. Chaque année, son montant est indexé sur l'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Cette règle structurelle de fixation de la cotisation n'est pas exclusive de la prise en compte certaines années de facteurs conjoncturels susceptibles de faire évoluer différemment la cotisation.

Ainsi, en l'absence totale ou insuffisante d'augmentation du PMSS, et inversement en cas de forte revalorisation du PMSS, ou en cas d'évolution du coût du risque et/ou de dégradation du ratio sinistres à primes impactant les résultats du régime, une évolution des cotisations pourra être décidée indépendamment des dispositions fixées au 1^{er} alinéa par les partenaires sociaux de la branche et en concertation avec l'organisme assureur avec pour seul objectif de maintenir l'équilibre technique du régime. Un avenant au présent accord sera conclu afin de formaliser cette évolution.

Les cotisations varient en fonction de la composition familiale :

- une personne ;
- deux personnes ;
- trois personnes et plus.

Le montant des cotisations défini par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé est annexé à titre d'information au présent accord. L'annexe au présent avenant annule et remplace celle de l'avenant n° 8 à l'accord collectif du 24 novembre 2005.

La participation de l'employeur est de 52 % de la cotisation.

Les cotisations employeur, exprimées en euros, sont arrondies à la deuxième décimale supérieure ; le complément étant à la charge du salarié.

Les salariés doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Par exception :

- depuis le 1^{er} juin 2014, les participants couverts au titre du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage (cf. article 3.2 du chapitre 2 de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24 novembre 2005), bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture ;
- le bénéfice du maintien des garanties pour les ayants droit d'un salarié qui viendrait à décéder à compter du 1^{er} janvier 2016 est accordé à titre gratuit pendant 12 mois (cf. article 3.2 susvisé). »

Article 2 | Dispositions diverses

Article 2.1 | Champ d'application. Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord, qui vaut avenant, s'applique à l'ensemble des entreprises remplissant les conditions du chapitre 1^{er} de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24/11/2005 modifié par l'avenant n° 6, l'avenant n° 7 et l'avenant n° 8.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2025.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 2.2 | *Dépôt et publicité*

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

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 11 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Montant des cotisations

À titre indicatif, cotisations mensuelles.

Cotisations contractuelles à compter du 1^{er} janvier 2025

Tarification Composition familiale	Montant de la cotisation mensuelle		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	81,30 €	–	48,55 €
2 personnes	144,18 €	119,62 €	86,37 €
3 personnes et +	205,60 €	141,13 €	122,81 €

Cotisations appelées du 1^{er} janvier 2025 au 30 juin 2025

Tarification Composition familiale	Montant de la cotisation mensuelle		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	79,16 €	–	47,27 €
2 personnes	140,39 €	116,48 €	84,10 €
3 personnes et +	200,19 €	137,42 €	119,58 €

Annexe 2 Version technique consolidée

Accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 du 18 juin 2019, intégrant les dispositions de :

- l'avenant n° 6 du 6 janvier 2022 ;
- l'avenant n° 7 du 16 février 2023 ;
- l'avenant n° 8 du 19 décembre 2023 ; et de
- l'avenant n° 9 du 11 décembre 2024.

Chapitre 1^{er} Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau mentionnées à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier ainsi qu'à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Il a pour objet la mise en place d'un régime frais de soins de santé au bénéfice de l'ensemble des membres du personnel des entreprises de la branche Caisse d'épargne, répondant aux conditions fixées à l'article 1^{er} du présent accord.

Cet accord succède au précédent accord à durée déterminée conclu au niveau de la branche Caisse d'épargne le 1^{er} décembre 2000 qui cesse de produire effet le 31 décembre 2005.

Cet accord se substitue aux usages et mesures unilatérales en vigueur dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne et ayant le même objet.

Chapitre 2 Le régime frais de soins de santé

Le régime mis en place par le présent accord est un régime obligatoire familial, c'est-à-dire qu'il couvre le salarié et ses ayants droits tels que définis ci-après. Il complète les prestations accordées par les régimes obligatoires de la sécurité sociale.

Article 1^{er} | Bénéficiaires du régime

1.1. Participants

Tout salarié ou assimilé des entreprises de la branche (CDD ou CDI) bénéficie du régime sans condition d'ancienneté et acquiert à ce titre la qualité de participant.

Le régime bénéficie également aux mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale, après décision de l'organe délibérant des entreprises de leur appliquer ce régime.

1.2. Ayants droit

La qualité d'ayant droit s'entend :

- du conjoint, partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) au sens de l'article 515-1 du code civil, concubin au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que ni le participant, ni le concubin, ne soient mariés ou liés par un Pacs, qu'ils vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent jusqu'à la date de l'évènement ;

- des enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, ou de son concubin, jusqu'au 31 décembre suivant leur 25^e anniversaire et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
 - être fiscalement à charge du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs ;
 - recevoir du participant une pension alimentaire en application d'une décision de justice ;
 - être inscrit au régime de la sécurité sociale française et être étudiant ou effectuer son service national ;
 - exercer une activité ou être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de France Travail, et percevoir des revenus inférieurs au Smic ;
- des enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, quel que soit leur âge s'ils sont infirmes et titulaires de la carte mobilité inclusion mention « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou classement en 3^e catégorie d'invalidité de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;
- des petits-enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, jusqu'au 31 décembre suivant leur 25^e anniversaire, et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
 - être fiscalement à charge du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs ;
 - vivre sous le même toit que le participant du fait d'une décision de justice.

1.3. Caractère obligatoire

L'adhésion des bénéficiaires au régime « frais de soins de santé » est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives et par BPCE, en application de l'article L. 512-107 du code monétaire et financier. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 2 | *Dispenses d'affiliation au régime frais de soins de santé*

2.1. Participants

Peuvent être dispensés de participer au régime les membres du personnel pouvant prétendre au bénéfice des dispenses de droit prévues par la réglementation notamment au titre des dispositions des articles D. 911-2, D. 911-5, D. 911-6 et D. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, peuvent être, à leur demande expresse, dispensés de participer au régime les membres du personnel entrant dans un des cas de dispense d'affiliation visés par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et définis ci-dessous :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

Couples travaillant au sein de la même entreprise

La participation au régime collectif des ayants droit étant obligatoire, dans le cas de conjoints, partenaire de Pacs ou concubin travaillant dans la même entreprise, l'un des membres du couple doit être affilié en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

2.2. Ayants droit

Le régime mis en place par le présent accord, couvre obligatoirement le salarié et ses ayants droit.

À cette fin, les salariés ont l'obligation d'informer la société de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale.

Toutefois, les ayants droit bénéficiant de l'un des dispositifs énumérés à titre informatif ci-après peuvent à tout moment demander dans les conditions de l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale une dispense d'affiliation de droit :

- couverture collective obligatoire ;
- régime local d'Alsace-Moselle ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- mutuelles des fonctionnaires (décrets des 19 septembre 2007 et 8 novembre 2011) ;
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin ».

2.3. Justificatif de dispense d'affiliation

Les demandes de dispense d'adhésion du salarié et d'affiliation de ses ayants droit au présent régime sont formulées auprès de la DRH par écrit et accompagnées de toutes pièces justificatives. À défaut de fournir chaque année les justificatifs nécessaires, les participants seront contraints d'être couverts par le présent régime sur la base de leur situation de famille réelle et d'acquitter la cotisation correspondante.

Article 3 | Garanties

3.1. Typologie des garanties et niveau des prestations

Le régime frais de soins de santé comprend :

- des garanties et prestations de remboursement de frais de soins de santé et ;
- l'accès à un réseau de soins.

a) Les garanties et prestations de remboursement des frais de soins de santé

Les garanties et prestations définies par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé sont annexées au présent accord (annexe 1 – colonne « Contrat socle ») pour y être intégrées en tant que dispositions conventionnelles.

La mise en œuvre du régime frais de soins de santé doit être conforme aux dispositions de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie et ses textes d'application concernant les contrats santé responsables.

Caractère indemnitaire du régime

En application de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les remboursements complémentaires des frais de santé ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant, après prestations de tout autre organisme.

b) Le réseau de soins

Le réseau de soins couvre la France entière et donne notamment accès à sept réseaux de soins (opticiens, centres de chirurgie réfractive, chirurgiens dentaires, implantologues dentaires, audioprothésistes, ostéopathes et chiropracteurs, diététiciens), ainsi qu'à des séances de téléconsultations dans plus de 25 spécialités.

Il permet la délivrance de prises en charge tiers payant notamment dans les réseaux d'opticiens, de centres de chirurgie réfractive, de chirurgiens dentaires, d'implantologues dentaires, d'audioprothésistes.

Action sociale

Par ailleurs, les bénéficiaires du régime bénéficient d'une action sociale lorsqu'ils rencontrent une situation difficile en lien notamment avec :

- la maladie ;
- la dépendance ;
- le handicap ;
- l'accident ;
- le décès ;
- la perte de ressources liée à l'état de santé ;
- des dépenses de santé onéreuses.

La décision d'octroyer une aide au titre de l'action sociale est prise suite à un examen approfondi de la situation individuelle du bénéficiaire en commission sociale de l'organisme assureur.

L'aide peut prendre la forme :

D'un don, et/ou d'un prêt sur l'honneur émis à titre gratuit.

3.2. Bénéfice des garanties

Le bénéfice des garanties commence à compter du 1^{er} jour du mois au cours duquel intervient l'embauche du participant et s'achève le dernier jour du mois au cours duquel intervient la cessation du contrat de travail.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Par ailleurs, les garanties sont suspendues à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel intervient la suspension du contrat de travail du participant, quelle qu'en soit la cause. Cependant, l'affiliation des salariés et le cas échéant, de leurs ayants droit, est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien, total ou partiel, de salaire (quelle qu'en soit la dénomination), d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Dans ces hypothèses, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles prévues pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Dans l'hypothèse où l'indemnisation précitée ne serait pas versée par l'intermédiaire de l'employeur, les modalités de règlement par le salarié de sa quote-part de cotisation sont définies dans la notice d'information.

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage

Les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et dont la rupture ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent bénéficier du maintien du présent régime dans les conditions et pour les durées prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les garanties maintenues dans ce cadre sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Maintien des garanties à titre individuel et facultatif au profit des anciens salariés

En application des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, le maintien de la couverture du présent régime est proposé par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, et ce, sans condition de durée.

Pour bénéficier de ce maintien de couverture, les intéressés doivent en faire la demande dans les six mois qui suivent, respectivement, la rupture de leur contrat de travail ou la fin du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage.

Ces anciens salariés bénéficieront alors d'un contrat spécifique et indépendant de celui des salariés.

Les cotisations servant au financement de ce maintien des garanties sont intégralement prises en charge par les anciens salariés et sont définies dans les conditions prévues par l'organisme assureur conformément aux dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Maintien des garanties pour les ayants droit

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les ayants droit d'un salarié décédé continuent à bénéficier des garanties du présent régime pendant au moins 12 mois, sous réserve d'en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent le décès du salarié.

Article 4 | Cotisations

La cotisation mensuelle frais de soins de santé est exprimée en euros. Chaque année, son montant est indexé sur l'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Cette règle structurelle de fixation de la cotisation n'est pas exclusive de la prise en compte certaines années de facteurs conjoncturels susceptibles de faire évoluer différemment la cotisation.

Ainsi, en l'absence totale ou insuffisante d'augmentation du PMSS, et inversement en cas de forte revalorisation du PMSS, ou en cas d'évolution du coût du risque et/ou de dégradation du ratio sinistres à primes impactant les résultats du régime, une évolution des cotisations pourra être décidée indépendamment des dispositions fixées au 1^{er} alinéa par les partenaires sociaux de la branche et en concertation avec l'organisme assureur avec pour seul objectif de maintenir l'équilibre technique du régime. Un avenant au présent accord sera conclu afin de formaliser cette évolution.

Les cotisations varient en fonction de la composition familiale :

- une personne,
- deux personnes,
- trois personnes et plus.

Le montant des cotisations défini par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé est annexé à titre d'information au présent accord.

La participation de l'employeur est de 52 % de la cotisation.

Les cotisations employeur, exprimées en euros, sont arrondies à la deuxième décimale supérieure ; le complément étant à la charge du salarié.

Les salariés doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Par exception :

- depuis le 1^{er} juin 2014, les participants couverts au titre du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage (cf. article 3.2 ci-dessus), bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture.
- le bénéfice du maintien des garanties pour les ayants droit d'un salarié qui viendrait à décéder à compter du 1^{er} janvier 2016 est accordé à titre gratuit pendant 12 mois (cf. article 3.2 ci-dessus).

Article 5 | Évolution de la cotisation

En cas de changement de législation fiscale ou sociale conduisant à la modification des taxes ou contributions en vigueur ou à l'établissement de nouvelles taxes ou contributions dues sur les cotisations définies au présent accord et collectées par l'organisme assureur, ces dernières seront automatiquement ajustées. Les parties signataires seront informées de ces évolutions réglementaires.

Article 6 | Clause de suivi

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Annexe 1 Descriptif de garanties (version technique consolidée)

REGIME GENERAL DE LA SECURITE SOCIALE
Les cotisations et les prestations sont révisables chaque année. Les prestations précisent la prise en charge du ticket modérateur (TM) et l'éventuelle prise en charge des dépassements exprimée en % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (BR) ou en euros. Le total perçu par le participant (prestation Sécurité sociale + remboursement BPCE Mutuelle) ne peut pas excéder la dépense engagée.

CONTRAT GROUPE NATIONAL - 2025

	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle dans la limite de	Total pour le participant (Sécurité Sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
HOSPITALISATION			
HONORAIRES MEDICAUX OU CHIRURGICAUX (consultations et actes)	80% ou 100% BR	TM + 120% BR	220% BR
FRAIS DE SEJOUR	80% ou 100% BR	TM + 100% BR	200% BR
ACTES TECHNIQUES HOSPITALISATION	80% ou 100% BR	TM + 120% BR	220% BR
CHAMBRE PARTICULIERE (y compris hospitalisation ambulatoire et maternité) Sous réserve que l'hospitalisation fasse l'objet d'une prise en charge par le régime obligatoire	-	50 € / jour	50 € / jour
FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER	-	100% des frais réels	100% des frais réels
FRAIS D'ACCOMPAGNANT (n)	-	100% frais réels pour les enfants de moins de 15 ans	100% frais réels pour les enfants de moins de 15 ans
FORFAIT PATIENT URGENCES (FPU) (n)	-	100% des frais réels	100% des frais réels
PARTICIPATION FORFAITAIRE POUR LES ACTES SUPERIEURS A 120 €	-	100% des frais réels	100% des frais réels

AIDES AUDITIVES (n)		Les remboursements s'entendent par oreille et par bénéficiaire.
EQUIPEMENT "100% SANTE" (n)	60% BR	100% des Frais Réels
EQUIPEMENT HORS "100% SANTE" (n)	60% BR	100% des Frais Réels
* La prise en charge de l'équipement est dans tous les cas, limitée à 1 700 € (y compris le remboursement de la Sécurité sociale) par oreille et par bénéficiaire		
Bénéficiaire de moins de 20 ans	60% BR	1 700 € - RSC par oreille
Prothèses auditives Forfait par bénéficiaire tous les 4 ans	60% BR	1 700 € - RSC par oreille
Bénéficiaire de plus de 20 ans	60% BR	100% BR + Forfait de 600 € par oreille
Prothèses auditives Forfait par bénéficiaire tous les 4 ans	RCS	TM
CONSUMABLES, PILES ET ACCESSOIRES acceptés par la Sécurité sociale		100% BR

	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle dans la limite de	Total pour le participant (Sécurité Sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
SOINS COURANTS			
HONORAIRES MEDICAUX			
Consultations et visites généralistes (n)	70% BR	TM + 100% BR	200% BR
Consultations et visites spécialistes et neuro-psychiatres (n)	70% BR	TM + 80% BR	150% BR
Actes de spécialité et radiologie (n)	70% BR	TM + 200% BR	300% BR
Participation forfaitaire pour les actes supérieurs à 120 €	-	100% des frais réels	100% des frais réels
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	60% BR	TM + 100% BR	200% BR
HONORAIRES PARAMEDICAUX (kinésithérapeutes, orthophonistes...)	60% BR	TM + 100% BR	200% BR
TRANSPORT	65% BR	TM + 100% BR	200% BR
MEDICAMENTS	65% BR	TM	100% BR
Pharmacie à 65%	30% BR	TM	100% BR
Pharmacie à 30%	15% BR	TM	100% BR
MATERIEL MEDICAL (hors aides auditives et équipement optique)	60% BR	TM + 160% BR	260% BR
Petit appareillage	100% BR	TM + 200% BR	300% BR
Grand appareillage			

BPCE MUTUELLE		Assurance Mutuelle Sociale		Total pour le participant à titre indicatif (Sécurité Sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de	
DENTAIRE					
SOINS ET PROTHESES "100% SAINTE" ⁽ⁿ⁾		60% BR		100% des Frais Réels - RGS	
SOINS HORS "100% SAINTE" ⁽ⁿ⁾					
Soins dentaires acceptés par la Sécurité sociale (y compris Inlay, onlay)		60% BR		TM + 200% BR	
Inlay core accepté par la Sécurité sociale		60% BR		TM + 100% BR	
PROTHESES HORS "100% SAINTE" ⁽ⁿ⁾					
Bridge 3 éléments acceptés par la Sécurité sociale Forail par bridge		60% BR		TM + 1 170 € / bridge	
Inter de bridge supplémentaire accepté par la Sécurité sociale Forail par inter de bridge supplémentaire		60% BR		TM + 480 € / inter de bridge	
Prothèses dentaires acceptées par la Sécurité sociale		Honoraires maltrisés ⁽ⁿ⁾		60% BR	
		Tarifs libres		60% BR	
IMPLANTOLOGIE DENTAIRE refusée par la Sécurité sociale Forail annuel par implant et par bénéficiaire		-		600 € dont 500 € pour l'implant racinaire et 100 € pour le piler implantaire limité à 3 implants / an	
PARODONTOLOGIE refusée par la Sécurité sociale Forail annuel par bénéficiaire		-		250 €	
ORTHODONTIE acceptée par la Sécurité sociale		100% BR		250% BR	

Contrat Groupe Natona - 2025 - RG

OPTIQUE ⁽ⁿ⁾				
EQUIPEMENT "100% SAINTE" ⁽ⁿ⁾				
* EQUIPEMENT BENEFICIAIRE DE MOINS DE 16 ANS : Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge par an à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prescription de la Sécurité sociale. Cette période n'est pas opposable en cas d'évolution de la vue donnant lieu à une nouvelle prescription optométrique. La prise en charge de la monture est limitée à 30 euros.		60% BR	100% des Frais Réels - RGS	100% des Frais Réels
* EQUIPEMENT BENEFICIAIRE DE PLUS DE 16 ANS : Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge par période de 3 ans à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prescription de la Sécurité sociale. En cas de changement de la vue, la période peut alors être réduite à un an. La prise en charge de la monture est limitée à 30 euros.		60% BR	100% des Frais Réels - RGS	100% des Frais Réels
EQUIPEMENT HORS "100% SAINTE" ⁽ⁿ⁾				
* EQUIPEMENT BENEFICIAIRE DE MOINS DE 16 ANS : Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge par an à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prescription de la Sécurité sociale. Cette période n'est pas opposable en cas d'évolution de la vue donnant lieu à une nouvelle prescription optométrique. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros.				
Monture + deux verres simples	60% BR	100% des Frais réels - RGS	100% des Frais réels	
Monture + deux verres complexes	60% BR	100% des Frais réels - RGS	100% des Frais réels	
Monture + deux verres très complexes	60% BR	100% des Frais réels - RGS	100% des Frais réels	
Monture + un verre simple et un verre complexe	60% BR	100% des Frais réels - RGS	100% des Frais réels	
Monture + un verre simple et un verre très complexe	60% BR	100% des Frais réels - RGS	100% des Frais réels	
Monture + un verre complexe et un verre très complexe	60% BR	100% des Frais réels - RGS	100% des Frais réels	

OPTIQUE^(*)

* EQUIPEMENT BÉNÉFICIAIRE DE PLUS DE 16 ANS :
Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge par période de deux ans à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale. En cas de changement de la vue, la période peut alors être réduite à un an. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros.

	Sécurité sociale ^(*) (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle dans la limite de	Total pour le participant à titre indicatif (Sécurité sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
Monture + deux verres simples	60% BR	280 € - RGS	280 €
Monture + deux verres complexes	60% BR	600 € - RGS	600 €
Monture + deux verres très complexes	60% BR	800 € - RGS	800 €
Monture + un verre simple et un verre complexe	60% BR	440 € - RGS	440 €
Monture + un verre simple et un verre très complexe	60% BR	540 € - RGS	540 €
Monture + un verre complexe et un verre très complexe	60% BR	700 € - RGS	700 €
Lentilles asphériques ou refusées par la Sécurité sociale Forfait par bénéficiaire et par période de deux ans ^(*)	60% BR	TM + Forfait 300 €	100% BR (si intervention de la Sécurité sociale) + Forfait 300 €
Opération de l'œil Forfait annuel par bénéficiaire	-	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatisme, hypermétropie	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatisme, hypermétropie



AUTRES GARANTIES

MEDECINE DOUCE Forfait par année civile et par bénéficiaire	-	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an pour un chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étiopathe, diététicien, psychomotricien, pédicure	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an pour un chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étiopathe, diététicien, psychomotricien, pédicure
CURE THERMALE (OU THALASSOTHERAPIE) acceptée par la Sécurité sociale, dans la limite du forfait par année civile ^(*)	65% BR	Forfait 125 €	65% BR + Forfait 125 €
NAISSANCE / ADOPTION Forfait versé en cas de naissance ou d'adoption ^(*)	-	Forfait de 20% du PMGS par enfant	Forfait de 20% du PMGS par enfant
AUTRES FRAIS			
Frais de santé donnant lieu à un remboursement de la Sécurité sociale, dont la prise en charge par la mutuelle n'est pas prévue dans les garanties figurant ci-dessus ^(**)	RGS	TM	100% BR
Accès aux services d'assistance ^(**)		Inter Mutuelles Assistance (IWA)	

- (1) Le taux du Régime Général de Sécurité sociale peut varier lorsque le bénéficiaire se trouve en situation d'Affection Longue Durée (ALD). Toutefois, cette variation ne peut pas être répétée sur le montant total de remboursement lorsque le médecin n'est pas adhérent à l'OPTAM / OPTAM-CO.
- (2) Hospitalisation d'un enfant, ayant droit du participant : la Mutuelle prend en charge le coût du lit et des repas, pour un accompagnant.
- (3) Participation forfaitaire appliquée en cas de passage aux urgences non suivi d'une hospitalisation, hors cas d'enlèvement et mineurs, définis réglementairement notamment par l'article L. 160-13 du Code de la Sécurité sociale.
- (4) Si parcours de soins coordonnés - Les différents mesures en cas de non respect du parcours de soins coordonnés sont définies par l'article L. 162-53 du Code de la Sécurité sociale.
- (5) La prise en charge des (s) aide(s) auditif(s) répond à la réglementation des contrats responsables. Le renouvellement des (s) aide(s) auditif(s) ne peut intervenir avant une période de 4 ans. Le début de la période s'apprécie à compter de la date d'acquisition des (s) aide(s) auditif(s) figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale et s'entend pour chaque oreille indépendamment. Le choix d'un équipement 100% Santé ou hors 100% Santé n'a pas d'impact sur le calcul de la période de renouvellement de l'équipement.
- (6) Les prestations optiques (100% Santé, Hors 100% Santé) répondent à la réglementation des contrats responsables et assurent la prise en charge d'un "équipement" constitué de deux verres et d'une monture par période encadrée (un ou deux ans). Le début de la période s'apprécie à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale. Le choix d'un équipement "100% Santé" ou "Hors 100% Santé" n'a pas d'impact sur le calcul de la période de renouvellement de l'équipement. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros maximum "hors 100% Santé" et à 30 euros maximum dans le "100% Santé".
- (7) Les tests définis réglementairement notamment par les articles L.871-1 et R.871-2 du Code de la Sécurité sociale modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019. Ainsi, par exemple, dans le cadre du 100% Santé les tarifs pratiqués par les professionnels de santé sont encadrés par des Prix Limités de Vente (PLV) / Honoraires Limités de Facturation (HLF) - voire, en dehors des Tarifs Maîtrisés - en dehors du 100% Santé, la prise en charge de l'équipement optique est plafonnée selon la correction.
- (8) Le début de la période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'un des premiers (s) lentille(s). Cette période est distincte et indépendante de la période relative à l'achat de lunettes.
- (9) Soins réalisés pendant la cure (trais d'orthoptique). Il n'inclut pas la surveillance médicale (qui relève de consultations et d'actes médicaux), ni les frais de transport (qui relèvent de la prestation « Transport »), ni l'hébergement et ni les frais annexes et non médicaux.
- (10) Le versement de ce forfait est conditionné à l'inscription de cet enfant en tant qu'ayant droit du contrat dans les trois mois suivant sa naissance ou son adoption.
- (11) Hors prestations de santé mentionnées aux points 6°, 7°, 10° et 14° de l'article R.160-5 du code de la Sécurité sociale, conformément à la réglementation des contrats responsables.
- (12) Voir notice Assistance IWA.

Lexique :

- RGS = Remboursement de la Sécurité sociale ;
- BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale ;
- TM = Taux Modérateur = 100% BR - RGS ;
- PMGS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale ;
- OPTAM = Option Pratique Tarifaire Maîtrisée ;
- OPTAM-CO = Option Pratique Tarifaire Maîtrisée et Oculisticiens

CONTRAT GROUPE NATIONAL - 2025



HOSPITALISATION

	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle (dans la limite de)	Total pour le participant (Sécurité Sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
HONORAIRES MEDICAUX OU CHIRURGICAUX (consultations et actes)	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-CO Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 120% BR TM + 100% BR	220% BR 200% BR
FRAIS DE SEJOUR		TM + 100% BR	200% BR
ACTES TECHNIQUES MEDICAUX EN HOSPITALISATION	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-CO Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 120% BR TM + 100% BR	220% BR 200% BR
CHAMBRE PARTICULIERE (y compris hospitalisation ambulatoire et maternité) Sous réserve que l'hospitalisation fasse l'objet d'une prise en charge par le régime obligatoire	-	50 € / jour	50 € / jour
FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER	100% des frais réels	-	100% des frais réels
FRAIS D'ACCOMPAGNANT (n)	-	100% frais réels pour les enfants de moins de 15 ans	100% frais réels pour les enfants de moins de 15 ans
FORFAIT PATIENT URGENCES (FPU) (n)	100% des frais réels	-	100% des frais réels
PARTICIPATION FORFAITAIRE POUR LES ACTES SUPERIEURS A 120 €	100% des frais réels	-	100% des frais réels



AIDES AUDITIVES (n)

	Les remboursements s'entendent par oreille et par bénéficiaire.		
EQUIPEMENT "100% SANTE" (n)	50% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
EQUIPEMENT HORS "100% SANTE" (n)	* La prise en charge de l'équipement est dans tous les cas, limitée à 1 700 € (y compris le remboursement de la Sécurité sociale) par oreille et par bénéficiaire		
Bénéficiaire de moins de 20 ans			
Problèmes auditifs Forfait par bénéficiaire tous les 4 ans	50% BR	1 700 € - RSS par oreille	1 700 € par oreille
Bénéficiaire de plus de 20 ans			
Problèmes auditifs Forfait par bénéficiaire tous les 4 ans	50% BR	TM + Forfait de 600 € par oreille	100% BR + Forfait de 600 € par oreille
CONSOUMMABLES, PILES ET ACCESSOIRES acceptés par la Sécurité sociale	RSS	TM	100% BR

Contrat Groupe National - 2025 - RL






RÉGIME LOCAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



Les cotisations et les prestations sont révisables chaque année. Les prestations précèdent la prise en charge du ticket modérateur (TM) et l'éventuelle prise en charge des dépassements exprimée en % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (BR) ou en euros. Le total perçu par le participant (prestation Sécurité sociale + remboursement BPCE Mutuelle) ne peut pas excéder la dépense engagée.



SOINS COURANTS

	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle (dans la limite de)	Total pour le participant (Sécurité Sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
HONORAIRES MEDICAUX			
Consultations et visites généralistes (n)	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-CO Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-CO	90% BR 90% BR	TM + 100% BR TM + 80% BR
Consultations et visites spécialisées et neuropsychiatriques (n)	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-CO Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-CO	90% BR 90% BR	TM + 200% BR TM + 100% BR
Actes de spécialité et radiologie (n)	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-CO Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-CO	90% BR 90% BR	TM + 200% BR TM + 100% BR
Participation forfaitaire pour les actes supérieurs à 120 €	100% des frais réels	-	100% des frais réels
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE		90% BR	TM + 100% BR
HONORAIRES PARAMEDICAUX (kinésithérapeutes, orthophonistes...)		90% BR	TM + 100% BR
TRANSPORT		100% BR	TM + 100% BR
MEDICAMENTS			
Pharmacie à 90%		90% BR	TM
Pharmacie à 80%		80% BR	TM
Pharmacie à 15%		15% BR	TM
MATERIEL MEDICAL (hors aides auditives et équipement optique)			
Petit appareillage		90% BR	TM + 160% BR
Grand appareillage		100% BR	TM + 200% BR

 	DENTAIRE			
	SOMES ET PROTHESES "100% SANTE" ^m	Sécurité sociale ^m (Indicatives)	Remboursements BPCe Mutuelle (dans la limite de)	Total pour le participant Titre indicatif (Sécurité Sociale et Rémunération mutuelle) dans la limite de
	SOMES HORS "100% SANTE" ^m	90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
	Soins dentaires acceptés par la Sécurité sociale (y compris Inlay, Onlay)	90% BR	TM + 200% BR	300% BR
	Inlay core accepté par la Sécurité sociale	90% BR	TM + 100% BR	200% BR
	PROTHESES HORS "100% SANTE" ^m			
	Bridges 3 éléments acceptés par la Sécurité sociale Forfait par bridge	90% BR	TM + 1 170 € / bridge	100% BR + 1 170 € / bridge
	Intar de bridge supplémentaire accepté par la Sécurité sociale Forfait par inter de bridge supplémentaire	90% BR	TM + 480 € / inter de bridge	100% BR + 480 € / inter de bridge
	Prothèses dentaires acceptées par la Sécurité sociale	90% BR	Honoraires maîtrisés ^m	450% BR
			Tarifs libres	450% BR
	IMPLANTOLOGIE DENTAIRE refusée par la Sécurité sociale Forfait annuel par implant et par bénéficiaire	-	600 € dont 500 € pour l'implant racinaire et 100 € pour le pilier implantaire limité à 3 implants / an	600 € dont 500 € pour l'implant racinaire et 100 € pour le pilier implantaire limité à 3 implants / an
	PARODONTOLOGIE refusée par la Sécurité sociale Forfait annuel par bénéficiaire	-	250 €	250 €
	ORTHODONTIE acceptée par la Sécurité sociale	100% BR	250% BR	350% BR

OPTIQUE ^m				
EQUIPEMENT "100% SANTE" ^m				
	* EQUIPEMENT BENEFICIAIRE DE MOINS DE 16 ANS : Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge de 30 euros par an et par bénéficiaire. Cette prise en charge est soumise à la prescription de la Sécurité sociale. Cette période n'est pas opposable en cas d'évolution de la vue donnant lieu à une nouvelle prescription optométrique. La prise en charge de la monture est limitée à 30 euros.	90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
	* EQUIPEMENT BENEFICIAIRE DE PLUS DE 16 ANS : Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge de deux ans à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de la Sécurité sociale. En cas de changement de la vue, la période peut alors être réduite à un an. La prise en charge de la monture est limitée à 30 euros.	90% BR	100% des Frais Réels - RSS	100% des Frais Réels
EQUIPEMENT HORS "100% SANTE" ^m				
	* EQUIPEMENT BENEFICIAIRE DE MOINS DE 16 ANS : Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge de 30 euros par an et par bénéficiaire. Cette période n'est pas opposable en cas d'évolution de la vue donnant lieu à une nouvelle prescription optométrique. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros.			
	Monture + deux verres simples	90% BR	100% des frais réels - RSS	100% des frais réels
	Monture + deux verres complexes	90% BR	100% des frais réels - RSS	100% des frais réels
	Monture + deux verres très complexes	90% BR	100% des frais réels - RSS	100% des frais réels
	Monture + un verre simple et un verre complexe	90% BR	100% des frais réels - RSS	100% des frais réels
	Monture + un verre simple et un verre très complexe	90% BR	100% des frais réels - RSS	100% des frais réels
	Monture + un verre complexe et un verre très complexe	90% BR	100% des frais réels - RSS	100% des frais réels

OO OPTIQUE⁽⁶⁾

* EQUIPEMENT BENEFICIAIRE DE PLUS DE 16 ANS :			
Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge par période de deux ans à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale. En cas de changement de la vue, la période peut alors être réduite à un an. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros.			
Monture + deux verres simples	90% BR	280 € - RSS	280 €
Monture + deux verres complexes	90% BR	600 € - RSS	600 €
Monture + deux verres très complexes	90% BR	800 € - RSS	800 €
Monture + un verre simple et un verre complexe	90% BR	440 € - RSS	440 €
Monture + un verre simple et un verre très complexe	90% BR	540 € - RSS	540 €
Monture + un verre complexe et un verre très complexe	90% BR	700 € - RSS	700 €
Lentilles asphériques ou refusées par la Sécurité sociale Forfait par bénéficiaire et par période de deux ans ⁽⁶⁾	90% BR	TM + Forfait 300 €	100% BR (si intervention de la Sécurité sociale) + Forfait 300 €
Opération de l'œil Forfait annuel par bénéficiaire	-	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatisme, hypermétropie	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatisme, hypermétropie

ooo AUTRES GARANTIES

MEDICINE DOUCE Forfait par année civile et par bénéficiaire	-	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an d'orthopteur, acupuncteur, ostéopathe, échopiste, diététicien, psychomotricien, pédicure	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an d'orthopteur, acupuncteur, ostéopathe, échopiste, diététicien, psychomotricien, pédicure
CURE THERMALE (OU THALASSOTHERAPIE) asopée par la Sécurité sociale, dans la limite du forfait par année civile ⁽⁶⁾	90% BR	Forfait 125 €	90% BR + Forfait 125 €
NAISSANCE / ADOPTION Forfait versé en cas de naissance ou d'adoption ⁽⁶⁾	-	Forfait de 20% du PMSS par enfant	Forfait de 20% du PMSS par enfant
AUTRES FRAIS			
Frais de santé donnant lieu à un remboursement de la Sécurité sociale, dont la prise en charge par la mutuelle n'est pas prévue dans les garanties figurant ci-dessus ⁽⁷⁾	RSS	TM	100% BR
Accès aux services d'assistance ⁽¹⁰⁾		Inter Mutuelles Assistance (IMA)	

- (1) Le taux du Régime Général de Sécurité sociale peut varier lorsque le bénéficiaire se trouve en situation d'Affection Longue Durée (ALD). Toutefois, cette variation ne peut pas être répercutée sur le montant total de remboursement lorsque le médecin n'est pas adhérent à l'OPTAM / OPTAM-CO.
- (2) Hospitalisation d'un enfant, ayant droit du participant : la Mutuelle prend en charge le coût du lit et des repas, pour un accompagnant.
- (3) Participation forfaitaire appliquée en cas de passage aux urgences non suivi d'une hospitalisation, hors cas d'événements et minorations, définis réglementairement notamment par l'article L. 160-13 du Code de la Sécurité sociale.
- (4) Si parcours de soins coordonnés - Les différentes mesures en cas de non respect du parcours de soins coordonnés sont définies par l'article L. 160-53 du Code de la Sécurité sociale.
- (5) La prise en charge des (s) aide(s) auditive(s) répond à la réglementation des contrats responsables. Le renouvellement des (s) aide(s) auditive(s) ne peut intervenir avant une période de 4 ans. Le début de la période s'apprécie à compter de la date d'acquisition des (s) aide(s) auditive(s) figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale et s'entend pour chaque oreille indépendamment. Le coût d'un équipement 100% Santé ou hors 100% Santé n'a pas d'impact sur le calcul de la période de renouvellement de l'équipement.
- (6) Les prestations optiques (100% Santé, Hors 100% Santé) répondent à la réglementation des contrats responsables et assurent la prise en charge d'un "équipement" constitué de deux verres et d'une monture par période encadrée (un ou deux ans). Le début de la période s'apprécie à compter de la dernière facturation figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale. Le coût d'un équipement "100% Santé" ou "hors 100% Santé" n'a pas d'impact sur le calcul de la période de renouvellement de l'équipement. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros maximum "hors 100% Santé" et à 30 euros maximum dans le "100% Santé".
- (7) Les que définis réglementairement notamment par les articles L.871-1 et L.871-2 du Code de la Sécurité sociale modifié par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019. Ainsi, par exemple, dans le cadre du 100% Santé les tarifs pratiqués par les professionnels de santé sont encadrés par des Prix Limités de Vente (PLV) / Honoraires Limités de Facturation (HLF) - voire, en dentaire des Tarifs Maîtrisés - ; en dehors du 100% Santé, la prise en charge de l'équipement optique est plafonnée selon la correction.
- (8) Le début de la période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de la / les première(s) lentille(s). Cette période est distincte et indépendante de la période relative à l'achat de lunettes.
- (9) Soins réalisés pendant la cure (trais d'orthoptique). Il n'inclut pas la surveillance médicale (qui relève de consultations annexes et non médicaux).
- (10) Le versement de ce forfait est conditionné à l'inscription de cet enfant en tant qu'ayant droit du contrat dans les trois mois suivant sa naissance ou son adoption.
- (11) Hors prestations de santé mentionnées aux points 6°, 7°, 10° et 14° de l'article R.160-S du code de la Sécurité sociale, conformément à la réglementation des contrats responsables.
- (12) Voir notice Assistance IMA.

Lexique :

- RSS = Remboursement de la Sécurité sociale ;
- BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale ;
- TM = Taux Modérateur = 100% BR - RSS ;
- PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale ;
- OPTAM = Option Pratique Tarifaire Maîtrisée ;
- OPTAM-CO = Option Pratique Tarifaire Maîtrisée-Chirurgiens et Ostéopates

Annexe 2 Montant des cotisations (version technique consolidée)

À titre indicatif, cotisations mensuelles.

Cotisations contractuelles à compter du 1^{er} janvier 2025

Tarification Composition familiale	Montant de la cotisation mensuelle		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	81,30 €	–	48,55 €
2 personnes	144,18 €	119,62 €	86,37 €
3 personnes et +	205,60 €	141,13 €	122,81 €

Cotisations appelées du 1^{er} janvier 2025 au 30 juin 2025

Tarification Composition familiale	Montant de la cotisation mensuelle		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	79,16 €	–	47,27 €
2 personnes	140,39 €	116,48 €	84,10 €
3 personnes et +	200,19 €	137,42 €	119,58 €

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

Accord national interprofessionnel

EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 relatif à l'emploi des salariés expérimentés

NOR : ASET2550074M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Malgré l'amélioration générale de la situation du marché du travail observée depuis plusieurs années, qui se traduit notamment par des taux d'activité et d'emploi à des niveaux historiquement élevés, les partenaires sociaux constatent que de nombreux progrès restent à accomplir pour améliorer l'emploi et le travail des salariés expérimentés.

L'écart encore important des taux d'emploi de la population des 15-64 ans entre la France et nos principaux partenaires (- 10 points par rapport à l'Allemagne, - 5 points par rapport à l'Union européenne) est essentiellement imputable aux écarts observés entre taux d'emploi des jeunes et des travailleurs les plus âgés.

En ce qui concerne les salariés expérimentés, force est de constater que la France est encore loin de la moyenne européenne : si le taux d'emploi des 55-59 ans est à présent au-dessus de la moyenne, celui des 60-64 ans reste parmi les plus bas de l'Union européenne (avec un écart d'environ 10 points par rapport à la moyenne, et qui culmine à 25 points avec l'Allemagne, la Suède et les Pays-Bas). Il est aujourd'hui nécessaire d'élaborer des propositions pour permettre au marché du travail d'« absorber » la hausse prévisible du nombre d'actifs de plus de 60 ans dans les prochaines années, alors même qu'aujourd'hui, au moment de leur départ en retraite, près de 10 % des actifs ne sont plus en emploi pour des raisons de santé. À cet égard, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels constituent des

leviers importants pour favoriser le maintien en emploi des salariés expérimentés. Les comparaisons européennes montrent également que les pays les plus performants en termes de taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans sont ceux qui ont développé des dispositifs d'aménagement du temps de travail en fin de carrière, tel que le recours au temps partiel.

Par ailleurs, pour les demandeurs d'emploi de 60 ans et plus, le constat est souvent sans appel : si leur taux de chômage est inférieur aux autres catégories de demandeurs d'emploi, le risque de chômage de longue durée est lui plus important ; de même, le risque de retrait prématuré du marché du travail (seniors dits « ni en emploi ni en retraite ») suppose de renforcer leur accompagnement, et d'encourager leur recrutement par la mise en place de nouveaux dispositifs.

L'accroissement général du taux d'emploi de la population en âge de travailler est un objectif éminemment souhaitable pour faire face aux défis majeurs auxquels est confronté notre pays dans un contexte de vieillissement démographique : compétitivité, rétablissement des finances publiques, pérennité de notre modèle social, mais aussi transitions numériques et écologiques. Pour autant, cet objectif ne pourra être atteint que s'il est accompagné d'une part par la construction de dispositifs pertinents incitant au maintien dans l'emploi, au maintien de l'employabilité et à l'embauche des publics aux plus faibles taux d'emploi, et d'autre part par une action plus résolue sur la santé au travail, l'environnement de travail et, plus généralement, la soutenabilité du travail. Ces évolutions appellent également une adaptation des pratiques organisationnelles et managériales.

Au-delà, il est indispensable d'améliorer la capacité des entreprises à anticiper l'évolution des emplois et des compétences et à prévenir les risques de désinsertion et d'usure professionnelle, en prenant en compte les spécificités liées à la taille des entreprises, et notamment des TPE PME. Pour être pleinement efficace, cette action doit intervenir bien avant la fin de carrière et se déployer tout au long de la vie professionnelle, notamment via la création de rendez-vous clés entre l'employeur et le salarié, tout en prenant en compte les spécificités liées à la taille de l'entreprise et à son secteur d'activité.

Il s'agit là d'enjeux à traiter au niveau national, sectoriel et au niveau de l'entreprise.

Par conséquent, les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel signataires, conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Conduire un dialogue social ambitieux dans les branches professionnelles et les entreprises sur l'emploi et le travail des seniors

Les organisations signataires considèrent que l'emploi des seniors est un thème de dialogue social important, notamment dans le cadre de la négociation collective. Ainsi, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, ce sujet est utilement abordé dans le cadre de la consultation récurrente du CSE relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi prévues par la loi, à partir des informations mises à la disposition de ses membres dans la base de données économiques, et sociales et environnementales conformément aux dispositions du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent de renforcer le dialogue social dans les branches professionnelles et les entreprises sur l'emploi et le travail des seniors selon les modalités suivantes :

Article 1.1 | Négociation collective dans les branches professionnelles

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut par des accords professionnels, engagent tous les 3 ans une négociation obligatoire sur l'emploi et le travail des seniors,

sauf accord de méthode conclu dans le cadre de la négociation visée à l'article L. 2241-4 du code du travail fixant une périodicité différente.

À cette occasion, un plan d'action type destiné aux entreprises de moins de 300 salariés peut être élaboré.

Article 1.2 | Négociation collective en entreprise

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation obligatoire s'engage tous les 3 ans sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, sauf accord de méthode conclu dans le cadre de la négociation visée à l'article L. 2242-10 du code du travail fixant une périodicité différente. Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas ce seuil peuvent engager volontairement une négociation sur ce thème.

En l'absence d'accord conclu dans l'entreprise en application du présent article, une bonne pratique consiste en l'adoption d'un plan d'action unilatéral relatif à l'emploi et au travail des salariés seniors après consultation des instances représentatives élues du personnel lorsqu'elles existent.

En conséquence des présentes dispositions, le sujet de l'emploi des salariés expérimentés devient l'objet d'une négociation obligatoire à part entière, et n'est donc plus un thème de la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels et à la mixité des métiers.

Article 1.3 | Thèmes de négociation dans les entreprises et les branches professionnelles

La négociation engagée tant dans les entreprises que dans les branches professionnelles est précédée par une phase de diagnostic.

Les thèmes de négociation portent sur :

- le recrutement des salariés expérimentés ;
- le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière (notamment les modalités de recours à la retraite progressive et/ou au temps partiel) ;
- la transmission des savoirs et des compétences des salariés expérimentés (missions de mentorat, de tutorat, mécénat de compétences, etc.).

Ils peuvent également porter sur :

- le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- les impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- les pratiques managériales mobilisables (cf. article 2.2 du présent article) ;
- les modalités d'écoute des salariés concernant l'exercice de leurs missions ;
- les politiques en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, notamment au travers de la mobilisation de dispositifs tels que le FNPAT (Fonds national de prévention des accidents du travail), le FIPU (Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle), ou des dispositifs visant un degré élevé de solidarité tels que prévus par l'article R. 912-2, 2° du code de la sécurité sociale, nonobstant les prérogatives de la branche ATMP (Accidents du travail maladies professionnelles) ;
- l'organisation et les conditions de travail ;
- les relations sociales.

S'agissant des entreprises, le diagnostic peut utilement s'appuyer sur la BDESE et le DUERP.

Article 1.4 | Organisation du dialogue social et professionnel

Nonobstant les prérogatives des instances représentatives du personnel quand elles existent, les organisations signataires du présent accord attirent l'attention des entreprises et des salariés quant à l'intérêt de développer le dialogue professionnel dans l'entreprise afin de favoriser la satisfaction au travail, l'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail, et le maintien en emploi.

Le dialogue professionnel désigne toute forme de communication et de partage direct d'informations relatives à la vie de l'entreprise, à son organisation et à la réalisation du travail. Ce dialogue englobe l'ensemble des échanges au sein de la communauté de travail et, le cas échéant, avec l'employeur.

Il s'articule bien avec le dialogue social institutionnel au sens de la deuxième partie du code du travail sans empiéter sur ses prérogatives ni l'entraver. Le dialogue professionnel permet d'agir sur la qualité du travail, de traiter du sens au travail, et d'impliquer plus directement, lorsque cela est possible, les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise, en particulier lors de la conduite de changements.

Article 2 | Préparer la deuxième partie de carrière

Article 2.1 | Mettre en place un rendez-vous clé en lien avec la visite médicale de mi-carrière dans le cadre des entretiens professionnels

Afin de mettre en place les conditions d'un parcours professionnel de qualité, de permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle et ainsi de prévenir la perte d'employabilité, l'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45^e anniversaire du salarié est renforcé, quelle que soit l'ancienneté du salarié. Il peut être organisé de manière anticipée en cas d'accord de branche prévoyant une visite médicale de mi-carrière anticipée.

Il permet, le cas échéant, d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.

Il est organisé dans les 2 mois au plus suivant la visite médicale de mi-carrière, auquel il ne se substitue pas, et ce dans une logique de prévention et d'anticipation des éventuelles situations d'usure professionnelle. À cet effet, les préconisations éventuelles du médecin du travail sont évoquées au cours de cet entretien.

Le salarié bénéficie ainsi d'un bilan complet à mi-carrière, incluant les aspects relatifs à la santé, aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux souhaits de mobilité, aux actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles. Cet entretien peut si besoin être préparé avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle, à la demande des salariés, notamment dans les TPE-PME.

Les autres entretiens professionnels pourront utilement être alimentés par les services de prévention et de santé au travail dans le cadre des visites médicales existantes.

Article 2.2 | Mettre en place un rendez-vous clé en dernière partie de carrière

L'entretien professionnel réalisé dans les deux années qui précèdent le 60^e anniversaire du salarié est l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière visés à l'article 4 du présent accord, et notamment le recours à la retraite progressive.

Article 2.3 | Mobiliser le management autour de l'allongement de la vie professionnelle

Le maintien dans l'emploi dans le contexte d'un allongement de la vie professionnelle ne pourra être pleinement effectif sans l'engagement du management avec le soutien de la direction de l'entreprise.

Les entreprises qui ne l'auraient pas déjà fait examineront les voies les plus adaptées afin d'intégrer ces objectifs à leurs politiques en matière de ressources humaines, en impliquant notamment les services RH et les managers. Il sera notamment porté une attention particulière à :

- la mise en place de la formation visée à l'article L. 1131-2 du code du travail, relative à la non-discrimination à l'embauche ;
- la gestion des âges dans l'entreprise et au management intergénérationnel afin de ne pas gérer les seniors par le prisme de l'âge ;
- la réalisation de l'entretien professionnel renforcé de mi-carrière clé en lien avec la visite médicale de mi-carrière tel que prévu à l'article 2.1 du présent accord ;
- la prévention de l'usure professionnelle et des risques psychosociaux ;
- le management à la conduite du changement et notamment aux évolutions des organisations du travail.

Article 3 | Lever les freins au recrutement des demandeurs d'emploi seniors en créant un « Contrat de valorisation de l'expérience »

Article 3.1 | Dispositions générales

Article 3.1.1 | Contexte et objectif

Compte-tenu des difficultés de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors, particulièrement exposés au risque de chômage de longue durée, est créé, à titre expérimental pour une durée de 5 ans, un « contrat de valorisation de l'expérience ». Ce contrat prend la forme d'un contrat à durée indéterminée.

Article 3.1.2 | Public éligible

Le « contrat de valorisation de l'expérience » est ouvert aux demandeurs d'emploi de 60 ans et plus inscrits à France travail.

Il peut être adapté par accord de branche : dans ce cadre, ce contrat peut être conclu dès 57 ans et les missions qui y sont attachées être précisées afin, notamment, de prendre en compte la transmission intergénérationnelle des savoirs, telle que le tutorat.

Article 3.1.3 | Embauche

Le recrutement en « contrat valorisation de l'expérience » ne peut concerner un demandeur d'emploi ayant été employé en CDI dans la même entreprise ou le même groupe au cours des 6 derniers mois.

Lors de la signature du contrat, le demandeur d'emploi remet à l'employeur le document transmis par l'assurance retraite, à titre dérogatoire par rapport aux règles de droit commun, mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation à taux plein.

En cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein par la caisse de retraite, le salarié en informe son employeur en lui transmettant ledit document actualisé.

Article 3.1.4 | Terme du contrat de valorisation de l'expérience

Ce contrat obéit aux règles de droit commun du CDI, à l'exception de celles relatives à la mise à la retraite. L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint l'âge légal de départ à la retraite et remplit les conditions de liquidation de la retraite à taux plein. La mise à la retraite par l'employeur ne peut intervenir avant cette échéance.

En cas de mise à la retraite dans le cadre du contrat de valorisation de l'expérience, l'employeur est exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite.

Article 3.1.5 | Modalités d'entrée en vigueur des dispositions générales

Les dispositions du présent article 3.1 s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur du présent accord dans les conditions prévues en son article 5.

Article 3.2 | Dispositions spécifiques

Dans le cadre du comité de suivi de la mise en œuvre de l'accord, et au moment de la première évaluation de la mise en œuvre de ce contrat expérimental visée à l'article 3.3 et établie au plus tard le 30 septembre 2026, les organisations signataires s'engagent à analyser l'opportunité de renforcer l'attractivité de ce nouveau contrat, et, le cas échéant, peuvent décider à l'unanimité de mettre en œuvre les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2027 :

- le demandeur d'emploi concluant ce « contrat de valorisation de l'expérience » bénéficie de règles aménagées pour le cumul de ses revenus et de l'allocation de retour à l'emploi s'il perçoit une rémunération inférieure d'au plus 30 % à celle obtenue dans son emploi précédent. Ainsi, le cumul des allocations et des rémunérations est possible en intégralité dans la double limite du montant du salaire de référence et du capital de droits du demandeur d'emploi. À cet effet, la convention d'assurance chômage est complétée par avenant des dispositions nécessaires à la mise en œuvre de ce cumul renforcé ;
- l'employeur qui recrute un salarié en « contrat de valorisation de l'expérience » bénéficie d'une exonération progressive de cotisations d'assurance chômage, à raison d'un point par an à partir de 60 ans. Cependant, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite et des conditions de liquidation de la retraite à taux plein, l'employeur doit rembourser à l'assurance chômage les cotisations dont il a été exonéré, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, ou pour motif économique. À cet effet, la convention d'assurance chômage est complétée par avenant des dispositions nécessaires à la mise en œuvre de cette baisse progressive de cotisation patronale.

Article 3.3 | Suivi et évaluation

Une évaluation de cette expérimentation est réalisée par les organisations d'employeurs et de salariés signataires avant la fin de la 2^e année de sa mise œuvre, et au plus tard avant le 30 septembre 2026, selon les modalités définies par le comité de suivi prévu à l'article 6 du présent accord en vue de statuer sur la pérennisation du dispositif à l'issue de sa 5^e année.

Le CDD senior, tel que prévu par l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, est supprimé.

Article 4 | Faciliter les aménagements de fins de carrière par des dispositifs articulés les uns avec les autres afin de permettre le maintien en emploi

Afin de faciliter et sécuriser les aménagements de fins de carrière et la transition progressive vers la retraite et ainsi éviter les sorties prématurées de l'emploi, les organisations signataires

du présent accord conviennent de simplifier les outils existants, de mieux les articuler et de mettre en place les leviers permettant de faciliter leur recours.

Article 4.1 | Favoriser un dialogue entre le salarié et l'employeur sur la date prévisionnelle de départ en retraite

Afin d'anticiper au mieux les impacts du départ à la retraite du salarié sur l'organisation du travail, et de faciliter les choix individuels des salariés, il est utile de mettre en place les conditions d'un dialogue entre l'employeur et le salarié.

À l'occasion du premier entretien professionnel se tenant après le 60^e anniversaire du salarié, ce dernier peut, s'il le souhaite, transmettre à l'employeur sa date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation de sa retraite à taux plein. Lors de cet entretien, l'employeur échange avec le salarié sur les éventuelles possibilités d'aménagement de fin de carrière.

Article 4.2 | Mettre en place un temps partiel de fin de carrière

Afin de favoriser la prolongation de la vie professionnelle, et sans préjudice de la possibilité d'appliquer les règles de droit commun relatives au temps partiel, le salarié peut demander à bénéficier avec l'accord de l'employeur d'un passage à temps partiel sur le même poste ou sur un autre poste dans les conditions suivantes :

- la perte de revenu résultant du passage à temps partiel peut être compensée en tout ou partie par l'employeur selon des modalités définies par accord collectif d'entreprise ou de branche ;
- pour permettre à l'employeur de financer tout ou une partie du maintien partiel de la rémunération, l'accord collectif d'entreprise ou de branche peut prévoir les modalités d'affectation de l'indemnité de départ en retraite au maintien total ou partiel de rémunération ;
- au moment du départ à la retraite, si le montant de l'indemnité de départ à la retraite qui aurait été due au salarié en l'absence d'aménagement de temps de travail est supérieur au montant des sommes correspondantes à la compensation totale ou partielle du maintien de tout ou partie de sa rémunération, le reliquat est versé au salarié ;
- ce passage à temps partiel est mis en œuvre jusqu'à liquidation de la retraite à taux plein, ou jusqu'au recours au dispositif de retraite progressive ;
- la réversibilité du temps partiel est possible sur la base d'un double volontariat du salarié et de l'employeur ou selon les modalités définies par accord collectif dans d'entreprise ou de branche ;
- ces dispositions sont également applicables aux salariés en forfait jour dans le cadre d'un temps réduit.

Article 4.3 | Améliorer les dispositifs facilitant la transition emploi/retraite

La dernière réforme des retraites^[1] a rendu le cumul emploi retraite générateur de nouveaux droits à pension. Elle a également assoupli les conditions d'accès au dispositif de la retraite progressive en encadrant davantage les refus de temps partiel de la part de l'employeur, ceux-ci ne pouvant désormais intervenir que lorsque la quotité de travail souhaitée est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise (renversement de la charge de la preuve en faveur du salarié), en précisant qu'à défaut de réponse dans les deux mois, la demande adressée à l'employeur est réputée accordée, et en levant l'obligation d'une durée de travail minimale de 24 heures par semaine. Ces mesures devraient permettre de poursuivre la montée en charge de dispositifs qui restent cependant méconnus, relativement complexes et pourraient certainement être rendus encore plus incitatifs à la fois pour l'employeur et le salarié.

[1] Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Article 4.3.1 | Faciliter l'accès et renforcer l'attractivité de la retraite progressive

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le dispositif de retraite progressive a pour objectif de permettre aux salariés, qui en font la demande, de bénéficier d'une fraction de leur retraite tout en exerçant une activité professionnelle réduite, afin de continuer à améliorer leurs droits à la retraite. Il joue un rôle important dans l'accompagnement des salariés vers une fin de carrière adaptée, en particulier pour les femmes, qui représentent actuellement plus de 70 % de ses bénéficiaires.

Afin de rendre le dispositif plus incitatif et d'en faire autant un outil de prolongation d'activité que de transition vers la retraite, il est aménagé comme suit :

- le dispositif est accessible à compter de 60 ans, dès lors que le salarié remplit les conditions en vigueur à la date de promulgation de la loi transposant le présent accord ;
- conformément aux dispositions du code du travail, « le refus de l'employeur est justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise » : cette justification écrite et motivée tient notamment compte de l'impact du passage à temps partiel sur la continuité d'activité de l'entreprise ou du service concerné et des tensions de recrutement objectives sur le poste concerné ; en cas de refus, le salarié peut solliciter, s'ils existent, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique, dans le cadre de leurs attributions conformément aux dispositions des articles L. 2312-5 et L. 2312-8 du code du travail ;
- le recours à la retraite progressive fait l'objet d'un suivi dans le cadre de l'information et de la consultation du comité social et économique prévues au c du 5° du II de l'article L. 2312-26 du code du travail, portant sur le bilan du travail à temps partiel ;
- les salariés concernés peuvent demander, sous réserve de l'accord de leur employeur, que leurs cotisations retraite soient calculées sur la base du salaire équivalent temps plein. En plus de la part de cotisations patronales supplémentaires dont l'employeur devra s'acquitter, celui-ci peut prendre à sa charge tout ou partie de la part salariale ; ces dispositions font l'objet d'une adaptation pour les salariés en forfait jours ;
- au moment de l'entrée dans le dispositif, le salarié et l'employeur peuvent convenir ensemble des éventuelles missions de tutorat ou de mentorat assurées par le salarié ;
- par ailleurs, les efforts doivent être poursuivis pour mieux faire connaître le dispositif au grand public : les caisses de retraite, en particulier, doivent mettre en place une communication dédiée via leurs différents supports d'information, par exemple *via* info retraite.

Les autres dispositions relatives à la retraite progressive actuellement en vigueur demeurent inchangées, et notamment la condition de durée d'assurance requise de 150 trimestres.

Article 4.3.2 | Renforcer l'attractivité du dispositif de cumul emploi retraite

Le dispositif de cumul emploi retraite permet à un retraité qui reprend un emploi de cumuler ses pensions de retraite avec ses revenus d'activité. Grâce aux cotisations versées au titre de cette nouvelle activité, des droits additionnels sont acquis. Ainsi, lors de la cessation définitive de toute activité professionnelle, la pension de retraite globale est plus élevée.

Afin de clarifier le dispositif, les signataires du présent accord conviennent que le salarié retraité, recruté en contrat à durée indéterminée, peut se voir appliquer l'ensemble des règles de droit commun relatives à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Article 5 | Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics

Les parties signataires s'engagent à demander la transposition législative et réglementaire de l'accord et à défendre son respect fidèle dans le cadre de cette transposition.

À cet effet, un comité de suivi de la transposition du présent accord par les pouvoirs publics est constitué jusqu'à publication de l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs au présent accord.

Son rôle est :

- d'examiner la transposition fidèle de l'esprit du présent accord et de ses dispositions par les pouvoirs publics, s'agissant de définir les règles législatives et réglementaires nécessaires à son application ;
- le cas échéant, de définir une position commune sur les dispositions des projets d'amendements gouvernementaux dans le cadre des débats parlementaires, et des projets de décrets une fois le texte de loi voté et promulgué.

Il s'assure, dans le cadre de la transposition législative et/ou réglementaire, que des délais raisonnables de mise en œuvre soient prévus afin de permettre, le cas échéant, l'adaptation des accords collectifs en vigueur.

Il est composé des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel signataires du présent accord. Il se réunira à l'initiative d'au moins une organisation syndicale ou patronale signataire.

Article 6 | Comité de suivi de la mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un comité de suivi paritaire relatif à la mise en œuvre du présent accord est constitué des organisations de salariés et d'employeurs signataires. Il peut recourir à des expertises externes, ainsi qu'aux travaux examinés par la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle) s'agissant de l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de 50 ans.

À cet effet, une première réunion de ce comité destinée à identifier les éléments à suivre, notamment en matière d'engagements de négociations dans les branches professionnelles et les entreprises, de nombre de contrats de valorisation de l'expérience conclus, et d'impacts de l'ensemble des dispositions du présent accord sur le taux d'emploi des seniors, se tiendra avant le 30 juin 2025.

Le comité de suivi se réunit ensuite selon un rythme annuel.

Il veille notamment à établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, et à analyser la mise en œuvre et l'impact du présent accord.

Par ailleurs, 6 mois avant la fin de l'expérimentation du contrat de valorisation de l'expérience, le comité de suivi formule un avis auprès des pouvoirs publics sur l'opportunité de le pérenniser.

Article 7 | Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions expérimentales prévues à l'article 4.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord est subordonnée à sa transposition législative et réglementaire, puis à son extension par le ministère du travail.

Fait à Paris, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL

Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024
relatif à l'évolution du dialogue social

NOR : ASET2550075M

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

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte de transformation de l'économie française et européenne, et notamment face aux transitions écologiques et numériques en cours, les organisations signataires de la présente déclaration tiennent à souligner l'importance de conduire un dialogue social de qualité.

En effet, au regard des nouveaux enjeux auxquels les entreprises et les salariés sont confrontés, le dialogue social permet d'apporter des solutions concrètes aux transformations de l'emploi, du travail et de son organisation.

Par leur avis sur des sujets essentiels tels que l'organisation du temps de travail, les politiques de rémunération, la formation, la santé et la sécurité des salariés, les élus représentants du personnel contribuent à la performance économique de l'entreprise, éclairés notamment par l'accès aux informations mises à disposition par l'employeur.

Dans l'entreprise, les organisations représentatives de salariés et l'employeur ont également vocation à conclure des accords utiles à son développement et sa réussite sur différents thèmes : salaires, participation, intéressement, épargne salariale, temps de travail, représentation du personnel, prévoyance, etc.

Il est à cet égard indispensable d'associer les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, à la mise en œuvre des politiques relatives à l'emploi et au travail des salariés.

Article 1^{er}

Conformément à l'agenda social paritaire autonome, les organisations signataires s'engagent à ouvrir en 2025 une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux.

Article 2

Afin de permettre le renouvellement des représentants du personnel dans les meilleures conditions possibles, en préservant l'expérience et les compétences acquises, dans un objectif d'amélioration de la qualité du dialogue social, il convient de s'interroger sur la pertinence de la limitation du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Par conséquent, les organisations signataires demandent la suppression dans le code du travail de la limite du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Article 3

La disposition prévue à l'article 2 du présent accord nécessite une transposition législative simultanément à celle de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 relatif à l'emploi des salariés expérimentés, suivant les dispositions de l'article 5 de l'accord précédemment cité.

Fait à Paris, le 14 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250030-000125

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
