




©rcfotostock - stock.adobe.com


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

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-11
15 mars 2025



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-11 du 15 mars 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° 2025-11.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-11 du 15 mars 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 44 Chimie-industrie : adhésion par lettre du 4 mars 2025 de la FNCG aux avenants du 30 mars 2022 et du 17 novembre 2022.....	5
IDCC 45 Caoutchouc : avenant n° 1 du 29 janvier 2025 à l'accord du 20 avril 1984 relatif à la méthodologie de la classification professionnelle.....	6
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord paritaire du 25 février 2025 relatif aux salaires au 1 ^{er} mai 2025.....	8
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : accord du 21 janvier 2025 relatif à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques (art. L. 4163-2-1 du code du travail)....	10
IDCC 1351 Prévention-sécurité : avenant du 26 novembre 2024 à l'accord du 1 ^{er} avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail.....	15
IDCC 1351 Prévention-sécurité : avenant n° 2 du 26 novembre 2024 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles.....	19
IDCC 1558 Céramiques-industries : accord du 14 janvier 2025 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels.....	23
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 27 du 27 novembre 2024 relatif aux salaires (REMM 2024-2025).....	28
IDCC 2205 Notariat : accord de branche du 23 janvier 2025 relatif au partage de la valeur au sein des offices de 11 à 49 salariés.....	31
IDCC 2264 Hospitalisation privée : accord du 4 février 2025 relatif aux métiers les plus exposés à des risques ergonomiques prévus à l'article L. 4163-2-1 du code du travail	38
IDCC 2272 Assainissement-maintenance industrielle : avenant n° 44 du 12 février 2025 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels au 1 ^{er} avril 2025.....	51
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Basse-Normandie) : accord du 21 janvier 2025 relatif à la valeur du point.....	54
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Haute-Normandie) : accord du 21 janvier 2025 relatif à la valeur du point.....	56
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Bourgogne) : accord du 29 janvier 2025 relatif à la valeur du point.....	58
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Midi-Pyrénées) : accord du 28 janvier 2025 relatif à la valeur du point.....	60

IDCC 2332 Architecture-entreprises (Île-de-France) : accord du 29 janvier 2025 relatif à la valeur du point	62
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Lorraine) : accord du 7 février 2025 relatif à la valeur du point.....	64
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Languedoc-Roussillon) : accord du 10 février 2025 relatif à la valeur du point.....	66
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Rhône-Alpes) : accord du 11 février 2025 relatif à la valeur du point	68
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Pays de la Loire) : accord du 12 février 2025 relatif à la valeur du point.....	70
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 63 du 16 décembre 2024 relatif à la prévoyance (modification de l'article 8.1.4. a)	72
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 64 du 16 décembre 2024 relatif à la prévoyance (modification de l'article 8.2.4. b)	74
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 66 du 24 janvier 2025 relatif au financement des commissions paritaires et de l'observatoire paritaire de la négociation collective (modification de l'article 2.3.7 alinéa 2).....	76
IDCC 3203 Pêche de loisir. Aquatique : avenant n° 4 du 20 novembre 2024 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la prévoyance complémentaire.....	78
IDCC 3203 Pêche de loisir. Aquatique : avenant n° 8 du 20 novembre 2024 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé.....	81
IDCC 3203 Pêche de loisir. Aquatique : avenant n° 15 du 3 décembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2025.....	85
IDCC 3248 Métallurgie (Doubs) : accord du 12 février 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} février 2025.....	87
IDCC 3248 Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : accord du 12 février 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} février 2025.....	89
IDCC 3248 Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 12 février 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} février 2025.....	91
IDCC 3248 Métallurgie (Jura) : accord du 12 février 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} février 2025.....	93
IDCC 3248 Métallurgie (Cher) : accord du 20 février 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	95
IDCC 3248 Métallurgie (Eure-et-Loir) : accord du 21 février 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	104

Adhésion par lettre du 4 mars 2025
de la FNCG aux avenants du 30 mars 2022 et du 17 novembre 2022

NOR : ASET2550310M

IDCC : 44

Paris, le 4 mars 2025.

Fédération nationale des industries de corps gras, 66, rue La Boétie, 75008 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions, par la présente, notre adhésion à l'avenant n° 1 du 30 mars 2022 à l'accord portant création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERECOI) dans les industries chimiques, ainsi qu'à l'avenant du 17 novembre 2022.

Vous trouverez jointes à ce courrier, les copies des déclarations transmises à France Chimie, la FIPEC, la FEBEA et aux quatre organisations syndicales de salariés (FCE CFDT, Fédéchimie FO, CFE-CGC, FNIC CGT) ainsi que leurs accusés de réception.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 1 du 29 janvier 2025
à l'accord du 20 avril 1984
relatif à la méthodologie de la classification professionnelle

NOR : ASET2550330M

IDCC : 45

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

UCAPLAST ;

ELANOVA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

Solidaires ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation relative à la révision des dispositions de l'accord national du 20 avril 1984 sur la classification professionnelle dans la branche du caoutchouc, un accord relatif à la méthodologie a été conclu en date du 10 mai 2023.

Compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux, l'accord de méthodologie du 10 mai 2023 prévoyait la mise en place de moyens alloués aux organisations syndicales de salariés pour les années 2023 et 2024.

La négociation se poursuivant sur l'année 2025, il est accordé aux organisations syndicales de salariés la reconduction des moyens qui leur étaient alloués précédemment.

Le présent avenant s'inscrivant dans ce cadre, les parties conviennent donc de modifier l'accord initial comme suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 « Moyens alloués aux organisations syndicales de salariés »

Le nouvel article 4 « Moyens alloués aux organisations syndicales de salariés » de l'accord relatif à la méthodologie sur la révision de l'accord du 20 avril 1984 sur la classification professionnelle dans la branche du caoutchouc est rédigé comme suit :

« Il est rappelé que, conformément à l'article 4.2 de l'accord national portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche du caoutchouc du 24 juillet 2019, les organisations syndicales bénéficient de 30 journées d'études par année civile complète, auxquelles s'ajoutent 15 journées d'études supplémentaires par sujet nouvellement ouvert à la négociation.

Ces journées d'études peuvent être utilisées sur 12 mois glissants dans le cas où les négociations se déroulent sur deux années civiles consécutives.

Du fait de la poursuite de la négociation sur l'année 2025 et compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux, il est accordé aux organisations syndicales de salariés, à titre dérogatoire, des moyens supplémentaires pour l'année 2025. À cet effet, les organisations syndicales de salariés bénéficient de 15 jours d'études supplémentaires dans le cadre de la négociation relative à la révision de l'accord sur la classification.

Il est rappelé par ailleurs que la participation aux commissions paritaires de négociation de la CPPNI obéit aux règles prévues par l'accord de branche relatif à la création de la CPPNI du 24 juillet 2019. »

Article 2 | Formalités de dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la même durée que l'accord qu'il révisé, soit à durée déterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au jour de sa signature.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes.

Il pourra être modifié ou révisé dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute dénonciation du présent avenant s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Fait à Vitry-sur-Seine, le 29 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 25 février 2025
relatif aux salaires au 1^{er} mai 2025

NOR : ASET2550329M

IDCC : 184

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

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 25 février 2025 pour examiner la revalorisation des salaires minima conventionnels applicables au secteur de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 184) qui regroupe désormais l'imprimerie, la sérigraphie et la reliure, brochure, dorure.

L'adoption de cette nouvelle grille a donné lieu à des échanges portant sur la situation économique et financière exceptionnelle du secteur graphique, tous procédés et secteurs confondus, confrontés comme jamais auparavant à une attrition de ses marchés lourds (marché publicitaire, presse périodique) qui obère les résultats des entreprises et peut menacer l'espérance de vie de certaines PME.

Le basculement progressif des dépenses des annonceurs vers les canaux digitaux témoigne de cette recomposition qu'il convient de réguler pour réaffirmer les vertus du papier et de la chaîne de valeur de l'imprimé.

Par ailleurs, la CPNEFPIIG (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'imprimerie et des industries graphiques) chargée d'enregistrer tout licenciement économique et *a fortiori* toute procédure collective, voit renforcer le nombre de dossiers dont elle est saisie.

Compte tenu des éléments ci-dessus mentionnés, force est de constater que chaque négociateur a pris la mesure de ce contexte récessif qui impacte nombre de secteurs industriels.

Cependant, attachés à valoriser les compétences au travers d'une remise en cohérence de la classification (désormais unique) des emplois, les négociateurs paritaires ont signé le 24 juin 2024 l'accord classification portant rénovation des emplois-repères et de leur cotation.

C'est dans ce cadre que s'est inscrit la segmentation du groupe IV de la grille de classification qui a vu la naissance d'un nouveau minima correspondant à l'échelon B de ce groupe central.

La politique salariale qui procède du présent accord tient compte de tous ces éléments qui nous conduisent à opérer une revalorisation modérée compte tenu des contraintes qui s'impose à nous.

Cependant, il appartient aux entreprises, en interne, qui sont en recherche de talents, de rémunérer les compétences effectives au-delà des salaires minima hiérarchiques et ce dans une démarche de renforcement d'attractivité.

En conséquence, le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1^{er} mai 2025.

Les signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

(En euros.)

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152,25 heures) au 1 ^{er} mai 2025
I B	4 475
I A	4 362
II	3 581
III B	2 983
III A	2 348
IV B	2 212
IV A	2 101
V C	1 924
V B	1 863
V A	1 851
VI B	1 840
VI A	1 827

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 25 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 janvier 2025

relatif à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques
(art. L. 4163-2-1 du code du travail)

NOR : ASET2550306M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

Préambule

Les métiers de la chocolaterie, biscuiterie, confiserie reposent sur des valeurs fortes, très largement partagées et particulièrement en phase avec l'époque. Pour autant, ces métiers n'attirent pas encore suffisamment pour répondre à l'ensemble des emplois à pourvoir. De ce fait, la branche cherche à développer son attractivité pour recruter de nouveaux publics et fidéliser ses effectifs actuels.

Dans ce contexte, elle mène de longue date une politique active de prévention des risques professionnels en vue de l'amélioration des conditions de travail.

En 2018, la branche a fait établir par un cabinet indépendant un référentiel pénibilité qui a été officiellement homologué par un arrêté ministériel en date du 23 novembre 2020. Ce référentiel fait ressortir que le port de charges et les postures pénibles sont les principales sources d'exposition des salariés dans les entreprises de la branche, susceptibles d'entraîner des troubles musculosquelettiques (TMS) en l'absence d'actions de prévention sur les postures et d'aménagements adéquats aux postes de travail. Ce référentiel dresse une cartographie des activités exposées aux facteurs de pénibilité, assortie de recommandations.

Par ailleurs, la branche de la chocolaterie, biscuiterie, confiserie a conclu plusieurs conventions nationales d'objectifs depuis près de 10 ans avec la CNAMTS pour accompagner les entreprises dans leurs efforts d'amélioration des conditions de travail.

Aussi, forts de leur expérience acquise sur le sujet grâce à leurs précédentes actions et afin de soutenir la dynamique d'amélioration des conditions de travail dans la branche, les partenaires sociaux se sont rapprochés en vue de faciliter l'accès des entreprises aux financements prévus par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) créé dans le cadre de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023.

Ce fonds dont les orientations sont définies par la commission accidents du travail et maladies professionnelles (CAT-MP) est destiné à participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques dits ergonomiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques).

Pour favoriser l'établissement d'une cartographie des métiers par la CAT-MP et mieux cibler l'attribution des financements, la loi permet aux branches professionnelles de négocier des listes de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche de la chocolaterie, biscuiterie, confiserie se sont saisis du sujet pour définir la liste des métiers exposés au regard de l'article L. 4161-1 du code du travail dans le secteur de la chocolaterie, biscuiterie, confiserie.

Entre les organisations professionnelles et syndicales signataires, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286).

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de lister les emplois particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques dans la branche de la chocolaterie, biscuiterie, confiserie.

A. Rappel des risques ergonomiques visés

1. Postures pénibles

Définition : les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (art. D. 4161-1 du code du travail) sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

2. Manutention manuelle de charges/port de charges

Définition : on entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

3. Vibrations mécaniques

Définition : les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives, guidées à la main ou encore par certaines opérations nécessitant que les opérateurs travaillent des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des opérateurs à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéoarticulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires. Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'engins (exemples : chariots de manutention, tracteur...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale (art. R. 4441-1 du code du travail).

B. Tableau des métiers ou activités susceptibles d'être concernés par l'usure professionnelle dans la branche

(Références selon la nomenclature des « Professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs » [privés et publics] – PCS ESE.)

Cette liste a été dressée par les partenaires sociaux sur la base des conclusions du référentiel pénibilité de la branche, homologué par arrêté du 23 novembre 2020. Si le risque « vibrations mécaniques » ne concerne pas ou quasiment pas les salariés de la branche, il en va autrement des facteurs de risques « postures pénibles » et « manutentions de charges » qui potentiellement peuvent viser plusieurs postes.

Les emplois particulièrement exposés à ces facteurs de risques sont les suivants :

Activités	NUM	Liste PCS-ESE indicative			Manutention manuelle des charges	Postures pénibles	Vibration mécanique
Approvisionnement emballage produits	1	477-A	487-A	652-A	Exposé	Exposé	Non exposé
Approvisionnement matière	2	653-A	387-A	625-G			
Chocolatiers Productions	3				Exposé	Exposé	Non exposé
Torréfaction	4	674-C	636-C	625-F	Exposé	Exposé	Non exposé
Chocolatier Ganaches	5	382-A	484-A	676-E	Exposé	Exposé	Non exposé
Chocolatiers enrobage	6	637-D	475-B	385-B	Non exposé	Exposé	Non exposé
Biscuiterie	7	625-B	384-B	628-G	Exposé	Exposé	Non exposé
Macarons	8				Exposé	Exposé	Non exposé
Confiserie	9				Exposé	Exposé	Non exposé
Conditionnement	10	676-A	625-G	676-C	Non exposé	Exposé	Non exposé
Expéditions	11	676-C	487-B		Exposé	Exposé	Non exposé
Livraison	12	643-A	652-A	641-A	Exposé	Exposé	Non exposé
Marché	13	554-A	551-A	462-A	Non exposé	Exposé	Non exposé
Boutique – vente	14	553-C	220-X	462-B	Exposé	Exposé	Non exposé
Laverie	15						
Nettoyage	16	636-D	561-D	684-A	Non exposé	Exposé	Non exposé
Plonge	17						
Maintenance	18	387-E	477-C	628-B	Exposé	Exposé	Non exposé

C. Mesures indicatives de prévention collectives et individuelles

Il est rappelé, qu'afin de prévenir la survenance des risques professionnels, les partenaires sociaux ont préconisé un certain nombre de mesures de prévention collectives et individuelles, notamment :

- pour lutter contre le risque de postures pénibles :
 - mettre en place des procédures de travail et outils de travail adaptés ;
 - adapter le matériel et l'équipement à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des plans de travail...) ;
 - veiller à une installation ergonomique du matériel ou des interventions (position, table réglable) ;
 - organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout...) ;
 - maintenir en état de propreté les surfaces et/ou du (des) lieu(x) de travail ;
 - agir sur l'organisation collective du travail (organisation, varier les tâches...) ;
 - formation des intervenants aux gestes et postures ;
 - agir sur la propreté des surfaces (atelier, lieu de vente...),
- pour lutter contre le risque de manutention manuelle de charges/port de charges :
 - équiper les postes de travail d'aide à la manutention (transpalette, chariots roulants, diables...) ;
 - privilégier les moyens mécaniques de port des charges ;
 - aménager l'environnement ;
 - privilégier l'alternance des tâches ;
 - agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches...) ;
 - formation des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention.

Sur la base de cette cartographie, les entreprises de la branche pourront solliciter la CAT-MP pour participer au financement des actions suivantes au titre du FIPU :

- financement d'équipement, de diagnostic ou de formation ;
- réalisation d'actions de sensibilisation aux facteurs de risques ergonomiques ;
- aménagements de postes de travail proposés par le médecin du travail, au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- prise en charge des frais de personnel dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds.

Article 3 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 4 | *Suivi*

Un suivi des actions financées par le FIPU au profit des entreprises de la branche sera réalisé annuellement en commission paritaire.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de réviser ultérieurement la liste contenue dans le présent accord afin de tenir compte des activités nouvellement créées ou des innovations ou modifications dans l'organisation du travail ayant un impact sur l'exposition des salariés aux facteurs de risques concernés.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6 | Notification, publicité et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties conviennent d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 26 novembre 2024
à l'accord du 1^{er} avril 2021
relatif à la durée minimale d'une période de travail

NOR : ASET2550315M

IDCC : 1351

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

GPMSETLS ;

GES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT FCS ;

FEETS FO ;

SNEPS-CFTC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans la continuité de l'accord du 1^{er} avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail.

Il vise spécifiquement à améliorer les conditions de travail des salariés de la branche des entreprises de prévention-sécurité en augmentant de manière significative la durée minimale de période de travail, tel que ce terme est défini à l'article 2 dudit accord du 1^{er} avril 2021.

Les parties signataires, via l'augmentation de cette durée minimale, entendent ainsi favoriser un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de la branche des entreprises de prévention et de sécurité. Elles visent ainsi à renforcer la limitation conventionnelle au recours des salariés pour de très courtes périodes de travail, notamment morcelées dans le temps.

Les parties signataires entendent également modifier les conditions d'octroi de l'indemnité conventionnelle de panier afin de prendre en compte ces nouvelles durées de période de travail.

Cet avenant est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de droits des salariés et ne préjuge pas des dispositions légales ou contractuelles qui pourraient être prises ultérieurement dans ce domaine.

Cet avenant annule et remplace l'accord du 1^{er} avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, *Journal officiel* 30 juillet 1985) ; modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, *Journal officiel* du 6 juin 2012).

Le présent avenant est applicable aux catégories agents d'exploitation et agents de maîtrise. La catégorie professionnelle des « ingénieurs et cadres » et les personnels administratifs non affectés à des fonctions en lien direct avec la protection des biens et des personnes sur les sites appartenant à la catégorie professionnelle « agent d'exploitation, employé, administratif, technicien » ne sont pas concernés par les dispositions du présent accord.

Le présent avenant ne s'applique pas aux salariés en période d'astreinte.

Sont également expressément exclus du champ d'application du présent avenant les personnels visés par l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité issu de l'avenant du 31 juillet 2002.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de l'amélioration des conditions de travail et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Définition et durée minimale d'une période de travail

Les dispositions de l'article 7 « Réglementation du travail » de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sont complétées par la création de deux articles 7.12 et 7.13, visant à définir la notion de durée minimale d'une période de travail ainsi que sa rémunération, rédigés comme suit :

« 7.12. Définition d'une période de travail

La période de travail est définie comme la période de temps continu comprise entre la prise de poste et la fin de poste, rémunérée comme temps de travail pour un salarié.

Lorsqu'un agent effectue deux périodes de temps de travail effectif séparées par une coupure non rémunérée, le temps de la période de travail est celui compris entre la première prise de poste et la fin du dernier poste, sans pouvoir excéder 12 heures.

Les dispositions concernant les interruptions ne s'appliquent que tant qu'elles ne contreviennent pas à l'article L. 3123-23 du code du travail.

Il est par ailleurs rappelé que, conformément au code du travail :

- l'amplitude maximale de travail est fixée à 13 heures sur une journée ;
- un salarié doit toujours bénéficier d'une période de repos quotidien conforme à la réglementation (articles L. 3131-1 et suivants du code du travail).

Le travail effectif réalisé en période d'astreinte, les visites médicales du travail, les réunions collectives de travail ou encore les entretiens professionnels ou disciplinaires ne constituent pas une période de travail au sens du présent accord.

7.13. Durée minimale d'une période de travail

Une période de travail, telle que définie ci-avant, ne peut être rémunérée pour une durée inférieure à 6 heures. Le début de la période de travail doit correspondre au début de la première prise de service effective. Ces heures rémunérées sont reconnues comme pleines et entières dans le cadre de la reprise conventionnelle du personnel.

Les primes et indemnités sont versées sur la base servant de rémunération.

Le tableau ci-dessous présente quelques exemples d'application de ces dispositions :

Horaires de travail effectif	Base de rémunération
6 heures à 8 heures sans interruption	Durée minimale de 6 heures non respectée. Rémunération de 6 heures pour la période de travail planifiée de 6 heures à 12 heures.
De 8 heures à 9 heures puis de 12 heures à 16 heures	La période de travail est ainsi planifiée de 8 heures à 16 heures et rémunérée à hauteur de 8 heures.
8 heures à 9 heures puis 10 h 30 à 11 h 30	La période de travail effectif est d'une durée totale inférieure à 6 heures. Rémunération de 6 heures pour la période de travail planifiée de 8 heures à 14 heures.

Article 3 | Aménagement des modalités d'octroi de l'indemnité conventionnelle de panier

Afin de faire bénéficier de l'indemnité conventionnelle de panier les salariés amenés à exercer de manière discontinue 6 heures de travail effectif au cours d'une même journée, le présent avenant opère une modification de l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité fixant les modalités d'octroi de cette indemnité.

Il est précisé que ces 6 heures de travail effectif réalisées de manière continue ou discontinue doivent avoir été réellement exécutées par le salarié et ne sauraient prendre en compte les heures rémunérées mais non réellement effectuées par le salarié en application du présent avenant.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité comme suit :

« Article 6 | Indemnité de panier

Une indemnité de panier est accordée au personnel effectuant une durée minimale de travail effectif de 6 heures continues ou discontinues. En cas de vacation de 12 heures, une seule indemnité de panier est due.

À titre informatif, son montant est fixé à 4,36 € depuis le 1^{er} janvier 2025.

Le montant de cette indemnité est revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

Cette indemnité ne se cumule avec aucun autre avantage ou indemnité de même objet ou nature ».

Article 4 | Durée, entrée en vigueur et dérogation

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, en l'absence d'accord d'entreprise, il ne pourra être dérogé à cet avenant.

Article 5 | Extension de l'avenant et dispositions finales

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Ainsi, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension du présent avenant sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 février 1985, conformément à l'article 1^{er} du présent avenant. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou, à défaut, seront maintenues.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 26 novembre 2024

à l'accord du 26 septembre 2016
relatif aux qualifications professionnelles

NOR : ASET2550319M

IDCC : 1351

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

GPMSETLS ;

GES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT FCS ;

FEETS FO ;

SNEPS-CFTC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'initiative de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche prévention-sécurité, des négociations se sont déroulées en vue de créer et de classer le nouveau métier-repère « Agent de sécurité cynophile expert ».

Ce métier-repère comprend l'activité de détection cynophile d'explosifs, réglementée par le livre VI du code de la sécurité intérieure et ses textes afférents.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui mentionné à l'article 1^{er} de l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de la classification des métiers-repères du secteur pour l'ensemble des salariés de la branche, rappellent

que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Création de l'annexe I.25 au sein de l'annexe I de l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité

Le présent avenant crée une annexe I.25 venant s'intégrer à l'annexe I de l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité comme suit :

Agent de sécurité cynophile expert

Coefficient 190.

L'agent de sécurité cynophile expert est un agent qui doit s'attacher à constituer une équipe/binôme « humain-canidé » sachant utiliser avec compétence les qualités olfactives du chien, dans différents environnements.

Le chien appartient soit à l'agent soit à l'entreprise qui l'emploie.

Les différents environnements de travail sont liés à la réglementation en vigueur lorsqu'elle existe. Lorsque la réglementation existe, le binôme doit y répondre strictement, avec la ou les certifications professionnelles nécessaires, et la ou les cartes professionnelles nécessaires.

Les environnements et activités entrant dans le champ de l'agent cynophile expert sont, à date de signature du présent avenant, les suivants :

- détection cynophile d'explosifs ;
- détection cynophile de billets ;
- détection cynophile d'autres biens/substances.

Pour l'ensemble des activités cynophiles expertes, les risques inhérents à ces activités sont couverts par la responsabilité civile souscrite par l'employeur.

Pour l'ensemble des activités cynophiles expertes, le respect du bien-être animal est une obligation consistant en cinq règles fondamentales à appliquer au chien (loi du 30 novembre 2021) :

- ne pas souffrir de la soif, de la faim et de la malnutrition ;
- ne pas souffrir d'inconfort ;
- ne pas souffrir de s'exprimer ;
- ne pas souffrir de la douleur, de toute blessure et de la maladie ;
- ne pas souffrir de la peur et du stress.

L'agent cynophile expert est responsable du bien-être de son chien. Des sanctions peuvent être prises à son encontre, notamment par l'employeur, ou à l'encontre de l'entité qui ne respecterait pas ces règles fondamentales.

Pour l'ensemble des activités cynophiles expertes, le chien est tenu en laisse et toujours sous la surveillance de son conducteur et à vue de celui-ci.

Pour l'ensemble des activités cynophiles expertes, sont permis les chiens non LOF (livres des origines françaises) ou inscrits au livre des origines françaises ou autre pays. Sont exclus les races molossoïdes non soumises au travail par la société centrale canine ainsi que les chiens de type molossoïde entrant dans la première catégorie définie par la législation en vigueur, et notamment les dispositions de la loi n° 99-5 du 6 janvier 1999 relative aux animaux dangereux et errants et à la protection des animaux.

Spécificités de l'activité de détection cynophile d'explosifs

C'est, à date de signature du présent avenant, la seule réglementée par le livre VI du code de la sécurité intérieure et ses textes afférents. Elle consiste en la mise en évidence d'un risque lié à la présence de matières explosives dans un lieu public ou privés en utilisant ses connaissances ainsi que les capacités du conducteur et de son chien dans le respect des libertés publiques et la réglementation en vigueur.

L'activité de détection cynophile d'explosifs est toujours effectuée sous l'autorité d'une personne ou entité compétente, ou peut être aussi diligentée par une personne ayant l'autorité requise ou lors d'une situation suspecte.

Pour la détection cynophile d'explosifs, les missions se déroulent dans les milieux suivants : transport public de voyageurs, bâtiments publics et privés, sites d'événements culturels, récréatifs et sportifs, à l'exception des sites aéroportuaires.

Lors de ses missions de détection d'explosifs, l'agent cynophile expert doit être en capacité, conformément à la réglementation, de :

- identifier la condition physique et psychologique de son chien ;
- respecter scrupuleusement une procédure, un protocole ;
- réagir rapidement en situation problématique ;
- identifier le moment où la prestation doit être transférée aux forces de sécurité intérieure, le cas échéant ;
- anticiper certaines situations problématiques par l'identification de signes précurseurs observés antérieurement ;
- aménager des périodes de repos et d'activité pour son chien : déambulation, entraînements physiques et olfactifs, jeux ;
- intervenir de façon coordonnée avec plusieurs acteurs relevant de services différents : police, gendarmerie, équipe de déminage ;
- prévenir ou faire prévenir les autorités compétentes et/ou les personnes désignées pour intervenir rapidement si nécessaire en cas d'environnement douteux, de détection d'un élément dangereux ou de marquage du chien ;
- effectuer un compte-rendu verbal circonstancié, après le transfert au donneur d'ordre ou à toute personne habilitée à la recevoir.

L'agent devra se tenir à la disposition des équipes de déminage, en dehors du périmètre de sécurité, après le transfert du traitement aux forces de sécurité intérieure.

Pour les activités cynophiles de détection cynophile, l'agent devra être titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS et à jour de ses formations initiales et continues.

Toutes les autres activités de détection cynophile expertes, même si elles ne sont pas réglementées à date de signature du présent avenant, doivent respecter les critères génériques définis dans la présente fiche.

Article 3 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | *Révision. Dénonciation*

4.1. Révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les négociations sur ce projet de

révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

4.2. Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Fait à Paris, le 26 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 janvier 2025
relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550311M

IDCC : 1558

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

CICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Cet accord fait suite à plusieurs réunions organisées en commission mixte paritaire (CMP) présidées par un représentant du ministère du travail – direction générale du travail, afin de confirmer la hiérarchisation des salaires et de prendre en compte la dernière évolution du Smic du 1^{er} novembre 2024 impactant la grille des salaires minima conventionnels.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558).

Article 2 | Revalorisation de la « valeur de base » permettant le calcul des salaires minima conventionnels

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1 811 euros.

Article 3 | Revalorisation de la « valeur du point » permettant le calcul des salaires minima conventionnel

La « valeur du point » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, reste à 1,24.

Article 4 | Revalorisation des salaires minima annuels des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima mensuels conventionnels garantis des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe I du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

Article 5 | Revalorisation des salaires minima annuels des personnels cadres des niveaux G à J

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima annuels conventionnels garantis des personnels cadres des niveaux G à J sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires annuels minima garantis en annexe II du présent accord.

Article 6 | Indemnité de panier

Les parties signataires du présent accord décident de passer la valeur de l'indemnité de panier conventionnelle prévue aux articles O3 et E5 de la convention collective des industries céramiques à 16 € à compter du 1^{er} janvier 2025.

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

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

Article 8 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales. Ainsi l'ensemble des entreprises de la branche des industries céramiques seront tenues d'appliquer les dispositions prévues dans ce présent accord à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la Direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 9 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Article 10 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Grille des salaires minima mensuels garantis des ouvriers et ETAM des niveaux A à F

(En euros.)

		Valeur du point	Nombre de points	Montant
OE	NA E1	1,24	1	1 812,24
	E2		7	1 819,68
	NB E1		15	1 829,60
	E2		25	1 842
	E3		35	1 854,40
	NC E1		45	1 866,80
	E2		65	1 891,60
	E3		95	1 928,80
	E4		135	1 978,40
	ND E1		175	2 028
	E2		225	2 090
	E3		275	2 152
	E4		325	2 214
TAM	NE E1		385	2 288,40
	E2		445	2 362,80
	E3		505	2 437,20
	E4		565	2 511,60
	NF E1		635	2 598,40
	E2		705	2 685,20
	E3		775	2 772

Annexe II

Grille des salaires minima annuels garantis des cadres des niveaux G à J

(En euros.)

				Montant	Montant au forfait
Cadres	NG E1	1,24	705	32 222,40	34 477,97
	NG E2		845	34 305,60	36 706,99
	H		1 155	38 918,40	42 810,24
	I		1 716	47 266,08	51 992,69
	J		2 475	58 560	64 416

Avenant n° 27 du 27 novembre 2024
relatif aux salaires (REMM 2024-2025)

NOR : ASET2550312M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Le Smic a été augmenté au 1^{er} novembre 2024. Il s'agit d'un relèvement anticipé du Smic pour 2024-2025.

En raison de cette augmentation et après avoir échangé sur la situation des secteurs d'activité et des salariés lors de leur réunion du 27 novembre 2024, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche.

Il a été convenu entre les partenaires sociaux que les augmentations prévues dans le présent avenant sont une anticipation de la négociation salariale qui se tient habituellement au mois de janvier chaque année. Aussi, sauf survenance d'un événement économique exceptionnel, la négociation sur les revalorisations de la grille des salaires minima de la branche sera considérée comme achevée et close pour les périodes 2024 et 2025.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l’avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l’annexe II relative aux salaires minima.

Article 2 | Modification du point IV de l’annexe II « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) – niveaux I à IX

À partir du 1^{er} décembre 2024, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d’une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveaux	Échelon	Salaires minima à partir du 1 ^{er} décembre 2024
Niveau I		1 849,24 €
Niveau II		1 932,77 €
Niveau III		2 023,96 €
Niveau IV		2 132,35 €
Niveau V		2 397,96 €
Niveau VI	1 ^[1]	2 577,81 €
	2	2 769,09 €
Niveau VII		3 359,69 €
Niveau VIII		4 016,27 €
Niveau IX		4 996,12 €

[1] Le salarié atteint automatiquement l’échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l’article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l’article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d’une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l’intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

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

Compte-tenu de l’objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Date d’application

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2024 pour les parties signataires et s’appliquera donc à l’ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

Article 5 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 27 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord de branche du 23 janvier 2025

relatif au partage de la valeur
au sein des offices de 11 à 49 salariés

NOR : ASET2550324M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN CGT FO,

d'autre part,

Préambule

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise impose, dans certaines conditions, aux entreprises de 11 à 49 salariés réalisant un bénéfice régulier de mettre en place au moins un dispositif choisi parmi les quatre suivants :

- prime de partage de la valeur ;
- intéressement ;
- participation volontaire ;
- abondement à un plan d'épargne salariale.

Instituée de manière expérimentale pendant cinq ans, jusqu'au 29 novembre 2028, cette obligation s'applique aux exercices ouverts postérieurement au 31 décembre 2024, soit à compter du 1^{er} janvier 2025.

Une enquête réalisée en 2024 par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du notariat a permis de constater qu'une majorité d'employeurs du notariat y ayant répondu connaissait les différents dispositifs de partage de la valeur et que plus de la moitié d'entre eux

avait effectué des versements au cours des dernières années en application de l'un de ces dispositifs au moins. Il ressort de cette enquête également un besoin d'information et d'accompagnement dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Les partenaires sociaux du notariat ont donc souhaité accompagner les employeurs de la branche concernés par le dispositif expérimental de la loi sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise, en leur proposant une présentation de chacun des dispositifs visés et des conditions de leur mise en œuvre, toujours susceptibles cependant de connaître des évolutions légales ou réglementaires.

Ceci étant exposé, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux offices notariaux relevant du champ d'application de la convention collective nationale du notariat, employant de 11 à 49 salariés et réalisant un bénéfice régulier lorsqu'ils sont tenus de mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur en application de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023. Lorsqu'un dispositif de partage de la valeur (prime de partage de la valeur, intéressement, participation volontaire ou abondement à un plan d'épargne salariale) est déjà mis en œuvre et appliqué dans l'office pour l'exercice au titre duquel il est soumis à cette nouvelle obligation légale, celui-ci est réputé y avoir satisfait et la mise en place d'un dispositif supplémentaire n'est pas imposée.

L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'applique aux exercices couverts après le 31 décembre 2024. Elle concerne :

- les offices exerçant sous la forme de société ;
- dès qu'ils franchissent le seuil de 11 salariés calculé selon les règles applicables en matière de sécurité sociale ;
- et qu'ils réalisent un bénéfice net fiscal, au sens de la participation telle que fixé par l'article L. 3324-1 du code du travail, au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

À titre d'exemple, pour un exercice ouvert du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025, cette obligation s'applique aux offices qui ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pour les exercices 2022, 2023 et 2024.

Article 2 | Objet

Cet accord a pour objet d'accompagner les offices soumis à l'obligation légale instituée par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 entrant dans son champ d'application et ne disposant pas déjà d'un dispositif de partage de la valeur, dans la mise en œuvre de leurs obligations au titre de la période d'expérimentation.

Les offices concernés, tels que définis à l'article 1^{er} ci-dessus, doivent pour remplir leur obligation légale de partage de la valeur, au titre de l'exercice suivant les trois exercices sur lesquels la condition de bénéfice a été réalisée, opter pour l'un des dispositifs suivants :

- verser une prime de partage de la valeur ;
- mettre en place un régime d'intéressement ;
- mettre en place un régime de participation volontaire ;
- abonder un plan d'épargne salariale.

La mise en œuvre des différents dispositifs présentés ci-après est volontaire, sous réserve de l'obligation issue de la loi précitée.

Article 3 | Prime de partage de la valeur

À la date de signature du présent accord, les employeurs ont la possibilité de verser à leurs salariés, au titre d'une même année civile, une ou deux primes dites « prime de partage de la valeur » (PPV) exonérées, à certaines conditions, de toutes cotisations sociales et fiscales, dans la limite globale de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile, ou de 6 000 € lorsque certaines conditions liées à la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement ou de participation sont réunies.

Le versement d'une prime de partage de la valeur fait l'objet, dans les conditions de l'article L. 3312-5 du code du travail, d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale.

Une trame de décision unilatérale de l'employeur à titre informatif et sans caractère obligatoire, est annexée au présent accord.

Article 4 | Intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif d'épargne salariale qui permet aux salariés de participer aux résultats ou aux performances de l'office. Ce dispositif vise à encourager les salariés à s'impliquer dans la réalisation des objectifs de l'entreprise.

L'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à l'intéressement dans la branche du notariat modifié par l'avenant n° 1 du 23 janvier 2020, annexé au présent accord, permet aux employeurs du notariat qui le souhaitent de mettre en œuvre ce dispositif dans des conditions sécurisées puisqu'il a été soumis à une procédure de rescrit social auprès de l'ACOSS. Il propose trois formules de calcul de la prime globale d'intéressement à répartir entre les salariés, basés sur :

- soit sur les performances financières de l'office (résultat net comptable) ;
- soit sur la hausse du chiffre d'affaires de l'office ;
- soit sur la hausse du nombre d'actes.

Les conditions de mise en place du dispositif sont précisées par ledit accord de branche. La trame d'accord annexée à l'accord de branche peut être adaptée aux spécificités de chaque office, facilitant ainsi la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement au sein de l'office.

Article 5 | Participation volontaire

Le dispositif de participation qui permet la redistribution aux salariés d'une partie des bénéfices de l'office, obligatoire dans les offices qui emploient au minimum 50 salariés, est facultative pour les offices de 11 à 49 salariés.

La participation volontaire est mise en place par un accord d'entreprise ou, en cas d'échec de la négociation, par une décision unilatérale de l'employeur dans les conditions légales. La loi du 29 novembre 2023 accorde la possibilité aux entreprises de moins de 50 salariés qui choisissent de mettre en place un régime de participation volontaire de déroger à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation dans un sens moins favorable aux salariés. À titre d'information, la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation à distribuer aux salariés est la suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S \div VA)$$

B = bénéfice net fiscal.

C = capitaux propres.

S = les salaires.

VA = valeur ajoutée.

Article 6 | Abondement à un plan d'épargne d'entreprise

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne qui permet aux salariés de faire des placements avec l'aide de l'office et de bénéficier d'un avantage fiscal. Les sommes investies sur ce plan sont indisponibles pendant 5 ans, sauf cas de déblocages anticipés.

Le salarié peut alimenter son PEE avec des sommes provenant de l'intéressement, de la participation, du transfert d'autres plans d'épargne salariale, de droits inscrits sur un compte épargne temps, de versements volontaires. Des versements complémentaires par l'office appelés abondements peuvent compléter les versements des salariés. Ces abondements, exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu, sont déductibles du résultat de l'office dans la limite de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale par bénéficiaire et par an.

Dans le notariat, les salariés peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI) mis en place par les accords de branche des 28 février et 22 juillet 2003, modifiés par avenants successifs qui prévoient les conditions de la contribution financière des employeurs dans le cadre dudit dispositif. En application de ces dispositions, les employeurs ont la faculté d'abonder les versements de leurs salariés en appliquant l'un des quatre systèmes proposés par l'accord de branche. La décision d'abonder doit être prise par année civile et portée à la connaissance des salariés avant le 31 janvier.

Les employeurs du notariat peuvent également mettre librement en place un plan d'épargne d'entreprise avec l'organisme de leur choix et définir les conditions d'un abondement dans les conditions légales.

Article 7 | Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 29 novembre 2028.

Article 8 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

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

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

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

Fait à Paris, le 23 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Partage de la valeur au sein des offices

Décision unilatérale de prime de partage de la valeur pour l'office :

..... (nom de l'office)

conclue dans le cadre de l'accord de l'accord de branche du 23 janvier 2025 relatif au partage de la valeur au sein des offices de 11 à 49 salariés.

Entre les soussignés,

Maître (nom, prénom), notaire à (siège et adresse de l'office),

titulaire de l'office (dénomination sociale), (forme),

..... (numéro SIREN),

dont le siège social est situé à (adresse),

ou

L'office (dénomination sociale), (forme),

..... (numéro SIREN),

dont le siège social est situé à (adresse),

représenté par (nom, prénom) en sa qualité de (qualité),

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical, (noms et prénoms, organisation syndicale)

ou

Le CSE représenté par (noms et prénoms).

d'autre part,

Préambule

Depuis le 1^{er} décembre 2023, l'employeur peut distribuer deux primes de partage de la valeur au titre d'une même année civile, dans la limite de 4 versements trimestriels et des plafonds d'exonération applicables. Une décision unilatérale doit être formalisée pour chaque prime.

L'office a décidé d'attribuer une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu, dans les conditions prévues à l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et selon les modalités fixées ci-après.

Si l'office souhaite bénéficier uniquement du plafond d'exonération de 3 000 € par année civile et par bénéficiaire :

Conformément à l'article 1^{er} de la loi précitée, cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime ni aucun élément de rémunération versé par l'office ou

qui devient obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

Si l'employeur souhaite bénéficier du plafond d'exonération majoré fixé à 6 000 € et, pour ce faire, l'office dispose d'un accord de participation volontaire ou d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou a conclu un tel accord au titre du même exercice que celui du versement de la prime, ajouter la disposition suivante :

En outre, l'office dispose (d'un accord d'intéressement/d'un accord de participation volontaire) conclu le et couvrant la période de versement de la prime.

Article 1^{er} | Salariés bénéficiaires

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de présence fixée dans la décision ont droit à la prime qu'il s'agisse de CDD ou de CDI, à temps plein ou à temps partiel. Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation y ouvrent droit également.

Si l'employeur décide d'attribuer la prime à tous les salariés dont la rémunération n'excède pas un certain plafond

La prime de partage de la valeur est attribuée aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail en cours à la date de (versement ou signature de la décision) ;
- avoir perçu, pendant les... mois précédant le versement de la prime, une rémunération brute totale inférieure à €.

La loi autorise l'exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond qui doit être fixé dans la décision unilatérale de l'employeur. C'est le seul critère d'exclusion autorisé. L'employeur peut choisir librement le plafond de rémunération à appliquer en s'assurant des limites d'exonérations légales.

Si l'employeur décide d'attribuer la prime à tous les salariés, quelle que soit leur rémunération

La prime de partage de la valeur est attribuée aux salariés titulaires d'un contrat de travail en cours à la date de (versement ou signature de la décision).

Les primes versées aux salariés dont la rémunération excède 3 fois la valeur annuelle du Smic calculée sur les 12 mois précédant la date de versement de la prime sont soumises intégralement à la CSG/CRDS et à l'impôt.

Article 2 | Montant de la prime

Le montant de la prime peut être identique pour tous les salarié ou modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères légaux limitativement énumérés suivants :

- la rémunération ;
- le niveau de classification ;
- le temps de présence effective durant l'année écoulée ;
- la durée du travail prévue au contrat ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Tout autre critère de modulation est interdit. Ces critères peuvent être combinés entre eux et s'apprécient soit sur les 12 mois glissants précédant la date de versement de la prime (pour les critères reposant sur la rémunération, la durée de présence et la durée de travail prévue au contrat) soit au moment du versement de la prime (pour les critères reposant sur l'ancienneté et le niveau de classification).

En l'absence de modulation de la prime

Le montant de la prime de partage de la valeur est fixé à € par année civile et par bénéficiaire.

En cas de modulation de la prime

Le montant de la prime varie selon (préciser le critère en respectant les conditions légales d'application)

Article 3 | Versement de la prime

Le versement de la prime de partage de la valeur peut se faire en plusieurs fois au cours de l'année civile, dans la limite d'une fois par trimestre.

Si la prime est versée en une seule fois au cours de l'année civile

La prime de partage de la valeur est versée le

Si la prime est versée en plusieurs fois au cours de l'année civile

La prime de partage de la valeur est versée, en fois, les

Si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale, ajouter :

Article 3 bis | Affectation de la prime

Chaque bénéficiaire reçoit lors du versement de la prime, par (courrier postal/courrier électronique/autres), un document l'informant du montant de ses droits.

Il peut opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime ;
- un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale en vigueur dans l'office à la date de versement.

À défaut de choix dans un délai maximal de 15 jours à compter de la réception du document informatif précité, la prime de partage de la valeur sera versée au salarié dans les conditions fixées à l'article 4 de la présente décision.

Article 4 | Prise d'effet et durée de la décision

La présente décision prend effet le et prendra fin le

Article 5 | Notification de la décision

La présente décision est notifiée à chaque salarié visé par l'article 2, selon les modalités suivantes :

Les salariés doivent être informés de l'existence de cette décision par tout moyen conférant date certaine.

Les salariés embauchés postérieurement à la notification de la présente décision mais antérieurement au versement de la prime se verront remettre une notification lors de la remise de leur contrat de travail.

Fait à, le

Pour l'office.

Signature.

Accord du 4 février 2025

relatif aux métiers les plus exposés à des risques ergonomiques
prévus à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

NOR : ASET2550326M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT ;

FPSS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La prévention des risques professionnels, et en particulier de l'usure professionnelle, est la voie privilégiée de la protection de la santé et de la sécurité des salariés et concourt au maintien durable dans l'emploi. C'est un enjeu de santé et d'employabilité pour les salariés et un enjeu pour les entreprises lorsqu'elles doivent faire face aux conséquences de l'usure, notamment absentéisme, inaptitudes ou départs anticipés des salariés.

Dans cette perspective de prévention, les expositions aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques », mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques) peuvent être source d'usure professionnelle.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), afin de financer des actions de prévention ou de reconversion à destination des salariés exposés aux risques ergonomiques précités.

En conformité avec l'article 17 de la loi précitée, et en vue de parvenir à l'objectif de lutte contre l'usure professionnelle, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité identifier une liste de métiers et activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques et définir des mesures de prévention associées.

Enfin, le présent accord est issu des observations et préconisations du rapport effectué par le cabinet Didacthem, missionné par les partenaires sociaux à l'effet, d'une part, d'identifier les métiers et activités les plus exposés aux trois risques ergonomiques concernés et, d'autre part, d'effectuer toutes recommandations et préconisations destinées à en limiter, voire à en neutraliser les effets.

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant de la convention collective nationale du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC 2264) ainsi que les établissements du secteur thermal depuis l'accord de champ du 14 mars 2019.

Chapitre II Métiers et activités les plus exposés aux risques ergonomiques et mesures de prévention associées

Article 2 | Rappel méthodologique

Le cabinet Didacthem a été mandaté par les partenaires sociaux de la branche pour identifier les situations de travail qui exposent le plus aux 3 risques ergonomiques, visés par le 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail, dans 13 établissements de la branche, représentatifs de ses différents secteurs, du 27 mars au 25 avril 2024.

L'ensemble des métiers et des activités les plus exposés aux manutentions manuelles de charges et postures pénibles recensés dans le présent accord repose sur le rapport d'observations et d'études réalisé par le cabinet Didacthem, livré le 2 mai 2024.

Le rapport détaillé par secteurs d'activité est joint en annexe du présent accord.

Afin de répondre à l'obligation légale, prévue par l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, les partenaires sociaux identifient, sur la base du livrable réalisé par Didacthem :

- les métiers les plus exposés par risque ergonomique identifié (page 30 du livrable), en précisant les activités qui exposent le plus par métier ;
- les codes PCS-ESE correspondant à chaque métier ;
- et proposent des mesures de prévention, humaines et organisationnelles.

Ces informations sont transposées dans les tableaux ci-après, aux articles 4 et 5 du présent accord.

Les partenaires sociaux accordent également une attention particulière aux activités exposant le plus aux risques ergonomiques, qui peuvent être réalisées, en fonction des organisations de travail, par des professionnels relevant d'autres métiers que ceux les plus exposés à ces risques, tels que listés à l'article 4. Ces activités sont listées dans les tableaux de l'article 5 du présent accord. Afin de prévenir les risques ergonomiques en lien avec ces activités, les établissements pourront mettre en œuvre les mesures de prévention proposées par la branche dans ces mêmes tableaux, quel que soit le métier.

Article 3 | Précautions à rappeler à la lecture du tableau

Les métiers recensés comme exposés aux 2 risques ergonomiques identifiés (le troisième n'ayant pas été identifié dans la branche) le sont pour les seules activités recensées et non pour l'ensemble des activités inhérentes à chacun de ces métiers, qui n'exposent pas tous les salariés à ces risques ergonomiques.

Le fait d'avoir identifié un certain nombre d'activités exposant aux risques ergonomiques sur la base du rapport de Didacthem ne signifie pas que toutes ces activités exposent aux risques ergonomiques dans tous les établissements de la branche, pour les métiers concernés. En fonction des mesures de prévention déjà mises en place, le niveau d'exposition au risque a pu être sensiblement réduit.

Par ailleurs, les mesures de prévention humaines, techniques et organisationnelles que la branche souhaite proposer aux établissements, au bénéfice des salariés, le sont à titre indicatif, sur la base des propositions formulées par le cabinet Didacthem, afin de promouvoir les bonnes pratiques.

D'autres mesures de prévention déjà existantes ou à venir peuvent être déployées pour limiter les risques identifiés.

Article 4 | Liste des métiers les plus exposés aux trois risques ergonomiques par risque

Les conclusions du rapport du cabinet Didacthem, qui a examiné la situation des métiers exposés aux risques ergonomiques dans tous les secteurs de la branche, sont recensées dans le tableau ci-après. Les métiers les plus exposés ont été observés dans des établissements MCO, SMR, en EHPAD, et dans des établissements thermaux. Précisons que le cabinet Didacthem a relevé qu'aucune exposition significative n'a été observée au sein du personnel soignant des établissements psychiatriques.

Cadre PCS ESE	Métiers les plus exposés	Activités qui exposent le plus	Manutention manuelle de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
431 D	Infirmières de bloc (IBODE)	Les activités qui exposent le plus pour chacun des métiers sont précisés dans les tableaux figurant à l'article 5.	Exposé	Exposé	Non exposé
431 F	et IDE de bloc opératoire		Exposé	Exposé	Non exposé
526 A	Aides-soignants en EHPAD, SMR et MCO		Exposé	Exposé	Non exposé
525 D	Agents de stérilisation		Exposé	Exposé	Non exposé
525 D	Lingères ou ASH		Exposé	Exposé	Non exposé
525 D	Brancardiers		Exposé	Exposé	Non exposé
526 D	Accompagnant éducatif et social		Exposé	Exposé	Non exposé
653 A	Magasiniers		Exposé	Exposé	Non exposé
562 A	Agents thermaux		Exposé	Exposé	Non exposé

Article 5 | Liste des activités qui exposent le plus aux deux risques ergonomiques identifiés par métier

Pour les métiers répertoriés dans le tableau précédent, sont indiquées ci-après les activités qui exposent le plus aux risques ergonomiques recensés dans le tableau de l'article 4.

Métiers	Codification poste PCS ESE	Activités qui exposent le plus	Mesures de prévention humaines proposées	Mesures de prévention techniques proposées	Mesures de prévention organisationnelles proposées
IBODE et ID de bloc opératoire	431 D 431 F	Pousser-tirer les brancards	Formation PRAP2S Travail en binôme	Brancards maniables	Entretien régulier des roues et du sol
		Pousser-tirer les chariots		Chariots légers et maniables	
		Préparation du chariot de matériel de bloc	Travail en binôme	Gerbeur pour le rangement des ancillaires, étagères sur rail, table sur roues réglable en hauteur pour glisser les ancillaires	
		Préparation, manipulation du mobilier au bloc	Travail en binôme	Ampli de brillance monobloc Chariots Tablier de plomb individuel et adapté à la taille	Espacement de rangement adapté
		Tâches effectuées durant la chirurgie	Communication avec le chirurgien	Plateforme si nécessaire	Disposition des instruments en fonction du poids Aménagement de pauses
		Transfert lit/brancard tables de bloc	Formation PRAP2S Travail en binôme	Rollboard	Participation du patient

Métiers	Codification poste PCS ESE	Activités qui exposent le plus	Mesures de prévention humaines proposées	Mesures de prévention techniques proposées	Mesures de prévention organisationnelles proposées
Aide-soignant	526 A	Aide à la douche, à la toilette		Fauteuil douche Lève-malade Verticalisateur Guidon de transfert	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Aide au repas		Chaise à proximité du lit	
		Bain de patient très dépendant	Travail en binôme	Brancard douche	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Déplacer du mobilier (fauteuils, tables chevet, chariots de soin, de linge)	Formation PRAP2S		
		Déplacer les lève-malades		Achat de lève-malades ma- niables Tests avant achat	
		Gestion des déchets		Chariot à fond mobile	Remplir les sacs à moitié
		Lever du fauteuil en Unité Pro- tégée	Formation assistant de soins en gérontologie		
		Manipuler les rails		Adoption d'un système ne nécessitant pas d'accrocher le moteur au niveau du rail à dé- faut longue perche	
		Manutention du linge		Espaces et volume de stockage adaptés Chariots à fond mobile	Fournir suffisamment de sacs pour ne les remplir qu'à moitié Entretien des roues
		Nettoyage et réfection des lits	Travail en binôme	Réglage du lit	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Pousser-tirer les brancards			

Métiers	Codification poste PCS ESE	Activités qui exposent le plus	Mesures de prévention humaines proposées	Mesures de prévention techniques proposées	Mesures de prévention organisationnelles proposées
		Pousser-tirer les chariots		Chariots légers et maniables	
		Pousser-tirer les chariots de repas		Rechercher les chariots les moins lourds	
		Pousser-tirer les fauteuils		Entretien régulier des roues Choix et réglage du fauteuil par un ergothérapeute	Organiser une maintenance préventive
		Préparation des postes de dialyse : préparation du lit et des solutés et matériel	Travail en binôme	Chariots légers, maniables et adaptés à cet usage Alimentation directe des appareils de dialyse	
		Réception et rangement du consommable	Formation PRAP	Espaces et volume de stockage adaptés Chariots à fond mobile	
		Redresser patient dans son lit	Travail en binôme	Lit médicalisé Drap de glisse Réglage du lit	Autonomie favorisant le travail en binôme Faire participer le patient si possible
		Réfection des lits	Travail en binôme	Lit médicalisé avec barrières aisément manipulables	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Relever patient au sol	Intervention <i>a minima</i> à 3	Raizer, lève-malade	
		Service repas		Assiettes légères Chariots légers et maniables	
		Toilette au lit seule	Travail en binôme	Drap de glisse Réglage du lit	Participation du patient
		Toilette complexe (personne en situation de dépendance ou appareillé)	Formation PRAP2S Travail en binôme	Réglage du lit	Autonomie favorisant le travail en binôme

Métiers	Codification poste PCS ESE	Activités qui exposent le plus	Mesures de prévention humaines proposées	Mesures de prévention techniques proposées	Mesures de prévention organisationnelles proposées
		Toilette et habillage (y compris complexe) au lit	Travail en binôme	Lit médicalisé Vêtements adaptés	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Toilette simple au lit		Réglage du lit	
		Transfert fauteuil toilettes	Travail en binôme	Guidon de transfert, verticalisateur	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Transfert lit brancard douche	Formation PRAP2S Travail en binôme	Drap de glisse, rollboard	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Transfert lit fauteuil	Travail en binôme	Lève-malade Verticalisateur Guidon de transfert	Entretien régulier des roues et du sol Autonomie favorisant le travail en binôme
		Transfert lit fauteuil personne semi-autonome	Formation PRAP2S	Verticalisateur, guidon de transfert	
		Transfert lit fauteuil sans rail	Travail en binôme	Guidon de transfert, verticalisateur Lève-malade accessible et chargé	Autonomie favorisant le travail en binôme

Métiers	Codification poste PCS ESE	Activités qui exposent le plus	Mesures de prévention humaines proposées	Mesures de prévention techniques proposées	Mesures de prévention organisationnelles proposées
Agent de service hospitalier	525 D	Entretien des chambres	Formation PRAP	Balai à manche télescopique, pelle avec manche Chariots de ménages légers et maniables Bandeaux préimprégnés	
		Pousser-tirer les fauteuils		Entretien régulier des roues Choix et réglage du fauteuil par un psychomotricien	Organiser une maintenance préventive
		Service repas		Assiettes légères	
		Rangement des livraisons	Formation PRAP	Chariot à fond mobile	Rotation de poste
		Logistique des déchets	Formation PRAP	Chariot à fond mobile	Rotation de poste
		Bionettoyage du bloc	Travail en binôme	Balai à manche télescopiques	Autonomie favorisant le travail en binôme
Agent de service hospitalier ou lin- gère		Manutention du linge	Formation PRAP	Chariot à fond mobile Limiter le remplissage des sacs	Rotation de poste
		Entretien repassage du linge	Formation PRAP	Machines surélevées, étendoir à hauteur, table à repasser pro- fessionnelle à hauteur variable avec potence de suspension	Rotation de poste
		Pousser-tirer les chariots	Formation PRAP	Chariots légers et maniables	

Métiers	Codification poste PCS ESE	Activités qui exposent le plus	Mesures de prévention humaines proposées	Mesures de prévention techniques proposées	Mesures de prévention organisationnelles proposées
Brancardier	525 D	Transfert lit fauteuil	Formation PRAP2S Travail en binôme	Lève-malade Verticalisateur Guidon de transfert	Entretien régulier des roues et du sol Autonomie favorisant le travail en binôme
		Pousser-tirer les brancards/fauteuils/chariots	Formation PRAP2S Travail en binôme	Chariots légers et maniables	Entretien régulier des roues et du sol Autonomie favorisant le travail en binôme
		Déplacer du mobilier (fauteuils, tables chevet, chariots de soin, de linge)	Formation PRAP2S		
		Service repas	Travail en binôme	Chariots légers et maniables	
		Bionettoyage du bloc	Travail en binôme	Balais à manche télescopiques	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Redresser patient dans son lit	Travail en binôme	Drap de glisse Réglage du lit	Participation du patient
		Gestion des déchets		Chariots à fond mobile	
		Pousser-tirer les chariots		Chariots légers et maniables	Entretien des roues
		Nettoyage des instruments en stérilisation	Formation PRAP	Vidange des bacs par aspiration Chariots adaptés aux machines	Rotation des postes
		Préparation matériel et ancillaires en stérilisation	Formation PRAP	Tables à hauteur variable Écran réglable en hauteur et profond Chaise ergonomique	Rotation des postes
Agent de stérilisation		Déchargement matériel et ancillaires en stérilisation	Formation PRAP	Chariots adaptés aux autoclaves Espaces de stockage nombreux et adaptés	Rotation des postes

Métiers	Codification poste PCS ESE	Activités effectuées	Mesures de prévention humaines	Mesures de prévention techniques	Mesures de prévention organisationnelles
Accompagnant éducatif et social EHPAD	526 D	Toilette et habillage au lit, y compris complexe	Travail en binôme	Lit médicalisé Vêtements adaptés	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Aide à la toilette/douche	Formation PRAP2S, humantude ou ALM	Fauteuil douche	
		Transfert lit fauteuil sans rail/ fauteuil toilettes	Travail en binôme	Guidon de transfert, verticalisateur Lève-malade accessible et chargé	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Transfert lit fauteuil	Travail en binôme	Rail pour le transfert ou lève-malade	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Pousser-tirer les fauteuils		Entretien régulier des roues Choix et réglage du fauteuil par un ergothérapeute	Organiser une maintenance préventive
		Manipuler les rails		Adoption d'un système ne nécessitant pas d'accrocher le moteur au niveau du rail à défaut longue perche	
		Réfection des lits	Travail en binôme	Lit médicalisé avec barrières aisément manipulables	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Redresser patient dans son lit	Travail en binôme	Lit médicalisé Drap de glisse	Autonomie favorisant le travail en binôme
		Service repas		Assiettes légères	
		Pousser-tirer les chariots de repas		Rechercher les chariots les moins lourds	
		Relever patient au sol	Intervention <i>a minima</i> à 3	Raizer, lève-malade	
		Gestion des déchets		Chariot à fond mobile	Remplir les sacs à moitié

Métiers	Codification poste PCS ESE	Activités effectuées	Mesures de prévention humaines	Mesures de prévention techniques	Mesures de prévention organisationnelles
Agent thermal	562 A	Nettoyage des pièces, baignoires	Formation PRAP Formation agent thermal	Balai à manche télescopique	Alternance sur les postes tous les deux jours
		Manipuler les jets	Formation PRAP Formation agent thermal	Potence pour soutenir le tuyau	Alternance sur les postes tous les deux jours
		Aider les curistes à entrer et sortir des baignoires	Formation PRAP Formation agent thermal	Installation d'un arceau ou d'une poignée pour aider les curistes à se relever	Alternance sur les postes tous les deux jours Sollicitation d'aide en cas de besoin
		Application des cataplasme	Formation PRAP Formation agent thermal	Portes battantes ou à ouverture sans les mains Chariots Table de soin à hauteur variable À défaut plots stables pour soutenir la table	Alternance sur les postes tous les deux jours
		Application des boues	Formation PRAP Formation agent thermal	Chariots Table de soin à hauteur variable À défaut plots stables pour soutenir la table	Alternance sur les postes tous les deux jours
		Recyclage des boues dans un pétrin	Formation PRAP Formation agent thermal	Chariots	Alternance sur les postes tous les deux jours
		Préparation des boues	Formation PRAP Formation agent thermal	Vérins pour soulever les seaux Chariots pour le transport	Alternance sur les postes tous les deux jours
		Manutention du linge, logistique interne du linge	Formation PRAP	Chariot à fond mobile	Manipulation du linge mouillé par les curistes

Métiers	Codification poste PCS ESE	Activités effectuées	Mesures de prévention humaines	Mesures de prévention techniques	Mesures de prévention organisationnelles
Magasinier	653 A	Préparation des chariots de matériel pour les blocs	Formation PRAP	Espaces et volume de stockage adaptés (étagères mobiles) Chariots adaptés	Rotation des postes
		Réception et rangement à la pharmacie	Formation PRAP	Espaces et volume de stockage adaptés (étagères mobiles) Chariots adaptés	Rotation des postes
		Magasinage (pousser-tirer engins, ranger...)	Formation PRAP	Engins de manutention adaptés	Entretien du sol et des seuils de portes

Article 6 | Liste des principales mesures de prévention

Certaines mesures de prévention parmi celles proposées dans le tableau de l'article 5 s'appliquent à l'ensemble des métiers exposés :

- les formations PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) ou PRAP2S (PRAP – sanitaire et social) qui permettent au salarié d'être acteur de sa propre prévention et de celle de son établissement ;
- le travail en binôme lors des manutentions de personnes dépendantes ou de charges lourdes, ou toutes autres mesures d'aide à la manutention ;
- le port de semelles orthopédiques ou orthèses plantaires sur mesures pour améliorer la fonction de la marche et l'équilibre. Elles sont efficaces pour lutter contre le mal de dos et soulager les douleurs aux pieds et aux jambes fréquentes chez le personnel travaillant debout.

Article 7 | Suivi de l'accord

Compte tenu de l'évolution prévisible des emplois, en lien avec les évolutions de l'activité, des technologies et du secteur, à la suite d'une demande motivée, formulée par une organisation syndicale de salariés ou une organisation patronale, la liste des emplois particulièrement exposés aux risques ergonomiques visés dans cet accord, pourra être réactualisée sur la base d'une phase d'observation complémentaire. Cette demande sera inscrite à l'ordre du jour de la CPPNI la plus proche suivant la demande formulée par l'une des organisations ci-avant et pourra donner lieu le cas échéant, et après la phase d'observation, à un avenant de révision.

Chapitre III Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 9 | Dépôt. Extension

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Fait à Paris, le 4 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 44 du 12 février 2025
relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels
au 1^{er} avril 2025

NOR : ASET2550318M

IDCC : 2272

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

MAIAGE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO transport,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et du Smic, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels ainsi que sur l'ouverture des échanges concernant l'accord en cours d'application sur la prévoyance dans la branche assainissement et maintenance industrielle.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant n° 44 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima

conventionnels applicable à compter du 1^{er} avril 2025, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protégés ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I. Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2025

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2025 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 4,575 euros et la partie fixe à 1 039,490 euros.

À titre exceptionnel, pour l'année 2025, il sera ajouté au calcul du minima conventionnel, un montant fixe d'une valeur de :

- 22,79 euros pour le coefficient 170 afin de garantir un minima conventionnel mensuel de 1 840 euros ;
- 4,17 euros pour le coefficient 185 afin de garantir un minima conventionnel mensuel de 1 890 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. Employés

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 heures/mois)
Niveau I	1 ^{er} échelon	170	1 840
	2 ^e échelon	185	1 890
Niveau II	1 ^{er} échelon	200	1 954,46
	2 ^e échelon	215	2 023,08
	3 ^e échelon	230	2 091,70
	4 ^e échelon	245	2 160,32
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 228,95
	2 ^e échelon	280	2 320,44

Agents de maîtrise

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 heures/mois)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	2 228,95
	2 ^e échelon	280	2 320,44
	3 ^e échelon	320	2 503,44
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	3 006,67
	2 ^e échelon	500	3 326,91
	3 ^e échelon	580	3 692,89

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 heures/mois)
Niveau VI	1 ^{er} échelon	430	36 080,03
	2 ^e échelon	500	39 922,89
	3 ^e échelon	580	44 314,73
Niveau VII		760	54 196,37
Niveau VIII		1120	73 959,66
Niveau IX		1470	93 173,96

II. Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II.1. Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2025, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 paragraphe B des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 85,19 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 155 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 20,64 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II.2. Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2025, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 10,30 € ;
- panier de nuit : 7,40 €.

III. Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et 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 dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur afin d'être applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective assainissement et maintenance industrielle.

Fait à Paris, le 12 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 janvier 2025

relatif à la valeur du point
(Basse-Normandie)

NOR : ASET2550298M

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 ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à :

– 9,25 € pour les coefficients de 200 à 300 inclus ;

– 9,03 € pour les coefficients à partir de 320,

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. art. 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 Rouen, le 21 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 janvier 2025

relatif à la valeur du point
(Haute-Normandie)

NOR : ASET2550297M

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 ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à :

– 9,25 € pour les coefficients de 200 à 300 ;

– 9,03 € pour les coefficients à partir de 320,

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. art. 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 Rouen, le 21 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 janvier 2025

relatif à la valeur du point
(Bourgogne)

NOR : ASET2550300M

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 9,12 € pour le territoire de Bourgogne, 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. art. 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 Dijon, le 29 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 janvier 2025

relatif à la valeur du point
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2550299M

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 ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point du territoire Midi-Pyrénées est fixée à :

- 9,20 € pour la zone CUTM (coefficients < ou = à 320) ;
- 8,97 € pour la zone CUTM (coefficients > à 320) ;
- 9,10 € pour la zone hors CUTM (coefficients < ou = à 320) ;
- 8,86 € pour la zone hors CUTM (coefficients > à 320),

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. art. 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 Toulouse, le 28 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 janvier 2025

relatif à la valeur du point
(Île-de-France)

NOR : ASET2550303M

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 ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 9,82 € pour le territoire Île-de-France, zone 1 (75, 92, 93, 94) coefficients 200 à 280 inclus ;

La valeur du point est fixée à 9,66 € pour le territoire Île-de-France, zone 1 (75, 92, 93, 94) coefficients 300 à 380 inclus ;

La valeur du point est fixée à 9,5 € pour le territoire Île-de-France, zone 1 (75, 92, 93, 94) coefficients 400 à 600 inclus ;

La valeur du point est fixée à 9,72 € pour le territoire Île-de-France, zone 2 (77, 78, 91, 95) coefficients 200 à 280 inclus ;

La valeur du point est fixée à 9,57 € pour le territoire Île-de-France, zone 2 (77, 78, 91, 95) coefficients 300 à 380 inclus ;

La valeur du point est fixée à 9,41 € pour le territoire Île-de-France, zone 2 (77, 78, 91, 95) coefficients 400 à 600 inclus,

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. art. 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 Paris, le 29 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 février 2025

relatif à la valeur du point
(Lorraine)

NOR : ASET2550302M

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 9,05 € pour le territoire de Lorraine 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. art. 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 Nancy, le 7 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 février 2025

relatif à la valeur du point
(Languedoc-Roussillon)

NOR : ASET2550301M

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 ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point pour le territoire Languedoc-Roussillon est fixée à :

– 9,07 € pour les coefficients 200 à 300 inclus ;

– 8,85 € pour les coefficients à partir de 320,

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. art. 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 Montpellier, le 10 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 février 2025

relatif à la valeur du point
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2550305M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFSA,

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 :

– 9,13 € pour le territoire Rhône-Alpes, zone 1 (01, 38, 69, 73, 74) ;

– 9,02 € pour le territoire Rhône-Alpes, zone 2 (07, 26, 42),

avec une valeur minimum à :

– 1 945 euros brut pour la zone 1 ;

– à 1 892 euros brut pour la zone 2,

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. art. 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 valeur minimum ci-dessus.

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 Lyon, le 11 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 février 2025

relatif à la valeur du point
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2550304M

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 :

– 9,19 € pour le territoire Pays de la Loire (coefficients 200 à 380) ;

– 8,96 € pour le territoire Pays de la Loire (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. art. 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 Nantes, le 12 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 63 du 16 décembre 2024

relatif à la prévoyance
(modification de l'article 8.1.4.a)

NOR : ASET2550270M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet avenant a pour but de procéder à la mise à jour du titre VIII de la convention collective de l'enseignement privé indépendant dont certaines dispositions n'ont pas été étendues par l'arrêté du 30 septembre 2024.

Les partenaires sociaux précisent que le présent avenant, ayant vocation à amender le régime de prévoyance, doit être applicable à tous les salariés relevant de la convention collective, quel que soit l'assureur retenu par l'entreprise.

En conséquence, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Mise à jour des modalités de revalorisation des prestations

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

« a) Revalorisation des prestations

Pour les sinistres nés à partir du 1^{er} janvier 2025, les indemnités et rentes, versées conformément au titre VIII de la convention, sont revalorisées chaque année en fonction des conditions définies dans les contrats entre l'assureur et l'entreprise. »

Les autres dispositions de l'article 8.1.4 demeurent inchangées.

Article 2 | *Prise d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date du 1^{er} janvier 2025. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 3 | *Notification, dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 16 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 64 du 16 décembre 2024

relatif à la prévoyance
(modification de l'article 8.2.4.b)

NOR : ASET2550271M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'améliorer les garanties, de se conformer à l'évolution des mœurs, et de supprimer les différences de traitement pouvant apparaître selon le statut juridique de communauté de vie, il a été décidé de ne plus opérer de différences dans la définition du conjoint bénéficiaire.

Les partenaires sociaux précisent que le présent avenant, ayant vocation à amender le régime de prévoyance, doit être applicable à tous les salariés relevant de la convention collective, quel que soit l'assureur retenu par l'entreprise.

En conséquence, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

À l'article 8.2.4.b, la notion de durée de 2 ans minimum de Pacs ou de concubinage est supprimée.

L'avant-dernier et le dernier paragraphe prennent donc la rédaction suivante :

« Il faut entendre par conjoint pour l'attribution de la rente temporaire de conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé(e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant, le concubinage

était notoire et permanent. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité.

La présente définition de la notion de conjoint s'applique également aux garanties décès et double effet. »

Les autres dispositions de l'article demeurent inchangées.

Article 2 | *Prise d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date du 1^{er} janvier 2025. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 3 | *Notification, dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 16 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 66 du 24 janvier 2025
relatif au financement des commissions paritaires
et de l'observatoire paritaire de la négociation collective
(modification de l'article 2.3.7 alinéa 2)

NOR : ASET2550273M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour but de modifier l'article 2.3.7 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, en ce qu'il citait nommément l'acteur chargé de la collecte de la contribution au financement du paritarisme.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.3.7 alinéa 2

L'article 2.3.7 alinéa 2 « Elle est recouverte par Humanis prévoyance auprès des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention et subsidiairement par l'APEPI ou par tout autre organisme légalement habilité et désigné par accord paritaire. », est remplacé par la disposition suivante :

« La collecte de cette contribution auprès des entreprises qui rentrent dans le champ d'application de la présente convention est assurée par l'APEPI, qui est autorisée à déléguer cette collecte, totalement ou partiellement, à tout organisme public ou privé de son choix. »

Le reste de l'article 2.3.7 reste inchangé.

Article 2 | *Prise d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent au 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | *Notification, dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 24 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **3203** | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

Avenant n° 4 du 20 novembre 2024

à l'accord du 15 septembre 2015
relatif à la prévoyance complémentaire

NOR : ASET2550307M

IDCC : 3203

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

HEXOPÉE ;

SNSAPL ;

Familles rurales,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

UNSA ;

Solidaires,

d'autre part,

Préambule

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès (ci-après « le régime de prévoyance complémentaire »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de prévoyance de qualité.

Ce régime était piloté par la commission nationale paritaire de suivi conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des

branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), associations familles rurales (IDCC 1031) et associations de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).

Depuis l’entrée en vigueur de l’accord de fusion précité, et dans l’attente de la mise en place d’un dispositif unifié, le régime est piloté par la commission sectorielle paritaire de la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, conformément aux dispositions de l’article 4.2 de l’avenant n° 195 du 9 février 2023 de la convention collective nationale ÉCLAT. Pour mémoire, cet avenant n° 195 instaure une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) unique pour les champs conventionnels fusionnés ÉCLAT, des associations familles rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

- La commission paritaire sectorielle s’est ainsi réunie en date du 16 octobre 2024 afin :
- d’étudier les rapports financiers et analyses commentés, établis et communiqués par l’organisme assureur ;
 - d’émettre les propositions d’ajustement du régime au regard des résultats constatés ;
 - de proposer toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

La sinistralité constatée au cours de l’année 2023 conduit à un résultat déficitaire du régime. Les membres de la commission paritaire sectorielle, soucieux de préserver l’équilibre financier dudit régime, ont proposé à la CPPNI unique un ajustement tarifaire, sans modification corrélative des prestations.

C’est dans ces conditions que les membres de la CPPNI unique ont pris la décision, lors d’une réunion en date du 20 novembre 2024, de réviser l’accord collectif du 15 septembre 2015.

Le présent avenant a donc pour objet de modifier les taux de cotisations afférents au financement du régime de prévoyance complémentaire.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Taux de cotisations du régime de prévoyance complémentaire obligatoire

L’article 4.2 « Taux et répartition des cotisations » de l’accord collectif du 15 septembre 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation est financée par le salarié et l’employeur, dans les conditions ci-après définies.

4.2.1. Salariés relevant des articles 2.1, 2.2 de l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés tels que définis à l’article 3.1 de l’accord collectif du 15 septembre 2015

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés susvisés est financée à :

- 30,87 % par le salarié et 69,13 % par l’employeur sur la tranche 1 des rémunérations, le taux patronal ne pouvant en tout état de cause être inférieur à 1,50 % de la rémunération T1, en cas d’évolution ultérieure ;
- 40 % par le salarié et 60 % pour l’employeur sur la tranche 2 des rémunérations.

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0,67 %	1,50 %	2,17 %
Tranche 2	1,204 %	1,806 %	3,01 %

4.2.2. Salariés ne relevant pas des articles 2.1, 2.2 de l'accord national inter-professionnel du 17 novembre 2017 et salariés non intégrés à la catégorie des cadres et assimilés tels que définis à l'article 3.1 de l'accord collectif du 15 septembre 2015

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés susvisés est financée à 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur dans les conditions ci-après définies :

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0,68 %	1,02 %	1,70 %
Tranche 2	1,016 %	1,524 %	2,54 %

Les structures associatives non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord. »

Article 2 | *Durée. Dépôt et publicité*

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de prévoyance complémentaire qu'il modifie.

Il prendra effet le 1^{er} janvier 2025.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

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 : **3203** | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

Avenant n° 8 du 20 novembre 2024

à l'accord du 15 septembre 2015
relatif à la complémentaire santé

NOR : ASET2550309M

IDCC : 3203

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

HEXOPÉE ;

SNSAPL ;

Familles rurales,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

UNSA ;

Solidaires,

d'autre part,

Préambule

Par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de frais de santé de qualité.

Ce régime était piloté par la commission nationale paritaire de suivi conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), associations familles rurales (IDCC 1031) et associations de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).

Depuis l'entrée en vigueur de l'accord de fusion précité, et dans l'attente de la mise en place d'un dispositif unifié, le régime est piloté par la commission sectorielle paritaire de la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, et ce conformément aux dispositions de l'article 4.2 de l'avenant n° 195 du 9 février 2023 de la convention collective nationale ÉCLAT. Pour mémoire, cet avenant n° 195 instaure une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) unique pour les champs conventionnels fusionnés ÉCLAT, des associations familles rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

La commission paritaire sectorielle s'est ainsi réunie en date du 16 octobre 2024 afin :

- d'étudier les rapports financiers et analyses commentés, établis et communiqués par l'organisme assureur ;
- d'émettre les propositions d'ajustement du régime au regard des résultats constatés ;
- de proposer toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

La fragilité de l'équilibre financier du régime constatée au titre du dernier exercice, ainsi que le désengagement en cours de la sécurité sociale sur un certain nombre de postes confirment une probable dégradation des résultats du régime en 2024 et 2025.

Ce constat a conduit les membres de la commission paritaire sectorielle à proposer à la CPPNI unique, un ajustement tarifaire pour répondre à l'enjeu d'équilibre technique du régime mutualisé, sans modification corrélative des prestations.

C'est dans ces conditions que les membres de la CPPNI unique ont pris la décision, lors d'une réunion en date du 20 novembre 2024, de réviser l'accord collectif du 15 septembre 2015.

Le présent avenant a donc pour objet de modifier les taux de cotisations afférents au financement du régime de remboursement de frais de santé.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

Article 1^{er} | Taux de cotisations du régime de complémentaire santé obligatoire et évolution ultérieure de la cotisation

L'article 4.3.1 « Régime de complémentaire santé obligatoire » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée à 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur, dans les conditions ci-après :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,281 % du PMSS	1,921 % du PMSS	3,202 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,893 % du PMSS	1,339 % du PMSS	2,232 % du PMSS

Salariés relevant du régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,199 % du PMSS	1,799 % du PMSS	2,998 % du PMSS

Salariés relevant du régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,838 % du PMSS	1,258 % du PMSS	2,096 % du PMSS

Le dernier alinéa de l'article 4.2 est remplacé par l'alinéa suivant : « À titre d'information, le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2025 à 3 925 €. »

Article 2 | Taux de cotisations du régime de complémentaire santé optionnel

L'article 4.3.2 « Régime surcomplémentaire santé optionnel » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

À titre informatif, les taux de cotisations sont fixés comme suit pour l'année 2025 :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,046 % du PMSS		0,046 % du PMSS
Par adulte	0,158 % du PMSS		0,158 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,046 % du PMSS		0,046 % du PMSS
Par adulte	0,158 % du PMSS		0,158 % du PMSS

Salariés relevant du régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,046 % du PMSS		0,046 % du PMSS
Par adulte	0,158 % du PMSS		0,158 % du PMSS

Salariés relevant du régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,046 % du PMSS		0,046 % du PMSS
Par adulte	0,158 % du PMSS		0,158 % du PMSS

Article 3 | Durée. Dépôt et publicité

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par avenant n° 7 en date du 14 novembre 2023), qu'il modifie.

Il prendra effet le 1^{er} janvier 2025.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 20 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3203 | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

Avenant n° 15 du 3 décembre 2024

relatif aux salaires minima conventionnels
au 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550308M

IDCC : 3203

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

HEXOPÉE ;

SNSAPL ;

Familles rurales,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'accord de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), associations familles rurales (IDCC 1031) et associations de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) du 9 février 2023 (art. 5) et à l'avenant n° 195 du 9 février 2023 de la CCN ÉCLAT relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation unique pour les champs susvisés (art. 4.2), une commission sectorielle « Pêche de loisir et protection du milieu aquatique » (CSP) a été instaurée afin de maintenir temporairement un dialogue social dans le périmètre de la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique et ce, durant la période transitoire de cinq années prévue par les textes.

La commission paritaire sectorielle « Pêche de loisir et protection du milieu aquatique » s'est ainsi réunie en date du 20 novembre 2024 afin de procéder à la négociation annuelle sur les salaires.

L'issue de cette négociation a amené les partenaires sociaux de la commission paritaire sectorielle à proposer à la CPPNI unique un projet d'avenant de revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicables aux employeurs et salariés relevant de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

C'est dans ces conditions que les membres de la CPPNI unique, réunis le 3 décembre 2024, ont décidé de l'avenant suivant.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

Article 2 | Revalorisation de la grille de rémunérations minimales

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau VI	
3 ^e échelon	3 283 €
2 ^e échelon	3 133 €
1 ^{er} échelon	2 983 €
Niveau V	
3 ^e échelon	2 833 €
2 ^e échelon	2 683 €
1 ^{er} échelon	2 533 €
Niveau IV	
3 ^e échelon	2 383 €
2 ^e échelon	2 233 €
1 ^{er} échelon	2 139 €
Niveau III	
2 ^e échelon	2 033 €
1 ^{er} échelon	1 973 €
Niveau II	
2 ^e échelon	1 913 €
1 ^{er} échelon	1 858 €
Niveau I	1 828 €

Article 3

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 3 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 12 février 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} février 2025
(Doubs)

NOR : ASET2550320M

IDCC : 3248

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

UIMM Doubs,

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 16 décembre 2024 et le 22 janvier 2025 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 du Doubs, 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 5,17 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} février 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 Besançon.

Fait à Besançon, le 12 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 12 février 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} février 2025
(Belfort-Montbéliard)

NOR : ASET2550321M

IDCC : 3248

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

UIMM Belfort,

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 12 décembre 2024 et le 21 janvier 2025 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 Belfort-Montbéliard, 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 5,12 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} février 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 Belfort et de Montbéliard.

Fait à Exincourt, le 12 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 12 février 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} février 2025
(Haute-Saône)

NOR : ASET2550322M

IDCC : 3248

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

UIMM Haute-Saône,

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 11 décembre 2024 et le 21 janvier 2025 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 Haute-Saône, 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 5,12 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} février 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 Vesoul.

Fait à Vesoul, le 12 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 12 février 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} février 2025
(Jura)

NOR : ASET2550325M

IDCC : 3248

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

UIMM Jura,

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 17 décembre 2024 et le 22 janvier 2025 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 du Jura, 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 5,12 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} février 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 Dole.

Fait à Dole, le 12 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 20 février 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Cher)

NOR : ASET2550317M

IDCC : 3248

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

UIMM Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Val de Loire ;

CFE-CGC Cher ;

FO Cher,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche métallurgie du Cher travaillant dans les filières automobiles, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- contribuer à préserver les emplois dans les entreprises de la métallurgie du Cher via la formation professionnelle, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés ;
- anticiper au mieux les mutations en mettant notamment à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies ;
- contribuer à sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant, avec leurs salariés, d'intégrer les nouveaux marchés et de diversifier leurs activités vers des secteurs porteurs comme, par exemple, l'aéronautique et l'armement.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie du Cher et plus spécifiquement dans les filières automobiles, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord le 10 février 2025.

Les partenaires sociaux se sont appuyés sur diverses études et données statistiques :

- données de l'observatoire paritaire territorial de la métallurgie ;
- diaporama « Point de conjoncture Centre-Val de Loire » décembre 2024 – service des études économiques UIMM ;
- diaporama « Conjoncture et emploi dans l'industrie et dans la métallurgie » 30 janvier 2025 service des études économiques de l'UIMM ;
- lettre « Marchés et analyses » 4 février 2025 – PFA ;
- baromètre économique de l'UIMM – janvier 2025 – focus sur les secteurs en difficulté.

Ce diagnostic fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Conjoncture générale

Le ralentissement du climat des affaires industrielles en France se poursuit et les carnets de commande sont jugés dégarnis dans tous les grands secteurs de l'industrie (hormis l'aéronautique et l'armement). L'incertitude économique ressentie par les chefs d'entreprise depuis quelques mois continue de s'intensifier. La situation politique française et les zones de conflits ne permettent pas d'envisager une amélioration à court terme. Le niveau d'activité avec la plupart des secteurs clients en France devient faible que ce soit dans la construction mécanique, l'industrie lourde, l'automobile, le machinisme agricole ou les activités liées au bâtiment et à la construction. La baisse des facturations d'équipements de production est de 1,7 % sur un an en valeur sur les onze premiers mois de 2024. Toutes les catégories sont en recul, à quelques rares exceptions près, et deux branches ont subi une correction à deux chiffres : le machinisme agricole et les machines pour la construction.

Les tensions de trésorerie sont en nette augmentation au moment même où les PGE sont encore en cours de remboursement.

Localement, les carnets de commandes sont jugés globalement faibles (sauf aéronautique et armement) avec un solde d'opinion négatif comparable à juillet 2020 dans l'industrie manufacturière en Centre-Val de Loire.

164 défaillances d'entreprises ont été enregistrées sur 12 mois en septembre 2024 au niveau régional.

Fin juin 2024 :

- 7 secteurs industriels enregistraient un niveau d'emploi supérieur à celui d'avant la pandémie au niveau régional :
 - textile + 13,3 % ;
 - énergie + 8 % ;
 - agroalimentaire + 7,2 % ;
 - pharmacie + 6 % ;
 - chimie + 3,3 % ;
 - réparation et matériels médicaux + 1,2 % ;
 - équipements informatiques + 0,4 % ,
- et 6 un niveau inférieur :
 - équipements mécaniques - 4,8 % ;
 - matériels de transport - 5,4 % ;
 - équipements électriques - 5,5 % ;
 - bois-papier - 6 % ;
 - plastique - 6 % ;
 - produits métalliques - 8,1 % (sidérurgie, métaux non ferreux, fonderie, structures métalliques, emboutissage, usinage, outillage, emballage métallique, etc.).

La moitié des régions a enregistré une augmentation des effectifs et l'autre moitié un recul. La métallurgie de la région Centre-Val de Loire se situe en avant dernière position avec des effectifs inférieurs de 5 % au 3^e trimestre 2024 à ceux du 4^e trimestre 2019.

Le taux de chômage du Cher est le 5^e plus élevé sur 6 départements en région avec 7 %.

Selon les données fournies par l'observatoire paritaire territorial de la métallurgie

La branche de la métallurgie compte 475 entreprises ou établissements représentant un total d'effectifs de 9 959 salariés dans le département du Cher.

Les établissements de moins de 20 salariés représentent 71 % de l'ensemble des établissements du département et 6 % de la totalité des effectifs. Ceux de plus de 250 salariés représentent 2 % de l'ensemble des établissements et 44 % de la totalité des effectifs. Près de 85 % des établissements comptent moins de 50 salariés et constituent l'essentiel d'un tissu constitué essentiellement de sous-traitance industrielle.

44 % des salariés de la métallurgie du Cher sont des ouvriers, 25,9 % des techniciens et agents de maîtrise, 23,5 % des ingénieurs et cadres, 5,8 % des employés et 0,8 % sont classés en « autres catégories ».

La tranche d'âge des 50 ans et plus compte 3 490 salariés dont 1 463 dans la tranche 50 à 54 ans et 2 077 dans la tranche 54 ans et plus, soit 35 % des effectifs totaux de la métallurgie.

116 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « alliages et produits métalliques ».

191 entreprises ou établissements relèvent du secteur de la « mécanique ».

55 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « électriques, électroniques et numérique ».

6 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « automobiles et cycles ».

5 entreprises ou établissements relèvent des secteurs « aéronautique et spatial ».

1 entreprise/établissement relève du secteur « ferroviaire ».

96 entreprises ou établissements sont classés dans « autres activités ».

Focus sur les secteurs en difficulté

Marché automobile

La filière automobile est confrontée à des enjeux de transformation considérables liés aux objectifs de transition énergétique.

L'évolution du véhicule thermique vers le véhicule électrique constitue une pierre angulaire de la stratégie de décarbonation de l'Union européenne. La décision d'interdire la vente de véhicules thermiques à compter de 2035 avec une trajectoire de réduction progressive des émissions a contraint les orientations stratégiques des constructeurs et la filière des équipementiers.

Mais ces orientations se heurtent au comportement d'achat des consommateurs français et européens, déboussolés, qui hésitent sur les choix à opérer voire renoncent à investir ce qui fragilise grandement la filière automobile à tous les niveaux de la chaîne de valeur.

Plusieurs solutions sont en effet proposées aux clients finaux qui se percutent au point d'impacter très fortement les volumes vendus par les donneurs d'ordre : incitation à l'électrification avec échéance 2035 de fin des motorisations thermiques, migration de l'hybridation rechargeable vers l'hybridation légère, recherche autour des carburants de synthèse confrontée à un coût de production rédhibitoire, fortes incertitudes sur la faisabilité technique de la solution hydrogène, etc.

En France, le volume de la production des constructeurs a baissé de 17 % en 2024 d'après les indices produits par l'Insee jusqu'en novembre 2024 et celui des équipementiers de 8 %.

Pour la première fois, le poids des achats de véhicules électriques ne progresse plus et a même reculé en Europe malgré les investissements importants des constructeurs désormais en situation de grande fragilité.

Le mois de janvier 2025 confirme la tendance à la baisse du marché, en continuité du second semestre 2024, avec un résultat inférieur à la moyenne de long terme.

Le marché des voitures particulières est en retrait par rapport à janvier 2024, avec 114 673 immatriculations, soit une baisse de 6,2 %.

Le marché du véhicule utilitaire poursuit cette même tendance à la baisse depuis le mois d'août, affichant 25 375 immatriculations, soit une baisse de - 10,1 % sur le mois par rapport à janvier 2024.

Quant au marché du véhicule industriel, les ventes reculent de 16 % par rapport à janvier 2024 avec 3 765 immatriculations.

Le carnet de commandes de VP se dégrade, se situant à moins de 154 000 unités, un niveau particulièrement bas qui correspond à un recul des commandes de voitures particulières de - 22 % par rapport au mois de janvier 2024 qui avait bénéficié du leasing social.

Les commandes de véhicules utilitaires légers, quant à elles, baissent de 7,8 % par rapport à janvier 2024.

Pour l'année 2025, les prévisions de croissance sont peu optimistes face à une activité qui s'annonce peu soutenue par l'investissement et les dépenses publiques.

La consommation des ménages a ralenti au 4^e trimestre 2024 et le taux d'épargne demeure à un niveau élevé.

Pour les entreprises de la filière, la rapidité de la transformation rend toute mise en œuvre sur le terrain difficile car de nombreux facteurs se conjuguent : baisse des volumes, pression sur les prix, besoin de diversification, évolution des compétences recherchées... Il s'agit à la fois pour ces entreprises d'engager leur adaptation malgré un fort besoin en compétences et d'envisager des reconversions dans un certain nombre de cas.

Dans le Cher, un certain nombre d'équipementiers sont présents parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de Bourges : une entreprise fabriquant des pièces métalliques en frappe à froid pour divers secteurs industriels et principalement le secteur automobile ;
- sur le bassin d'emploi de Vierzon : une entreprise fabriquant des roulements à aiguille principalement pour le secteur automobile, une entreprise équipementier automobile de supports antivibratoires ;
- sur le bassin d'emploi d'Aubigny-sur-Nère : une entreprise ayant un secteur « Formule 1 », et leurs sous-traitants locaux.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé s'accordent pour considérer ces baisses de volume comme étant durables et nécessitant de trouver des solutions pour inciter les acteurs à la diversification tout en développant les compétences qui peuvent actuellement faire défaut au sein des entreprises de la filière.

Marché machinisme agricole

Le secteur industriel des agroéquipements s'enfonce dans la récession et ne perçoit pour le moment aucun signe de reprise.

En effet, les prises de commandes qui s'étaient stabilisées au printemps ont à nouveau décroché au 3^e trimestre. De janvier à septembre, elles sont en recul de – 13 % par rapport à la même période de l'année précédente et de – 28 % par rapport à il y a deux ans.

En volume de prises de commandes, 2024 est la plus mauvaise année depuis 2010.

Le chiffre d'affaires des fabricants français d'agroéquipements plonge depuis le mois de mai, tiré vers le bas par les mauvais chiffres à l'export. Au terme des huit premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires du secteur affiche une baisse de – 14,5 %, dont – 23 % à l'exportation.

Les marchés des agroéquipements sont tous orientés à la baisse, de l'Amérique du Nord à l'Europe de l'Ouest, en passant par l'Asie et les pays de l'Est. Il n'y a actuellement aucun relais de croissance géographique pour les entreprises.

Les ventes d'agroéquipements sur le marché français en légère diminution au 1^{er} trimestre 2024 (– 4 %) se dégradent à vue d'œil : – 12,5 % au T2 et – 18 % au T3. Sur l'ensemble de l'année, elles devraient accuser un recul de – 10 % à – 15 %, pour s'établir à 8 Mds d'euros.

Les ventes s'élèveraient selon le scénario prévisionnel d'Axema à 7,6 Mds d'euros en 2025 soit un recul de – 5 % pour la seconde année consécutive.

Les carnets de commandes se vident, entraînant les premiers ajustements sur l'emploi. Ainsi, 29 % des entreprises ont déjà réduit leurs effectifs (hors intérim) en 2024. Par ailleurs, 21 % envisagent de nouvelles réductions dans les 12 mois à venir en France.

Dans le Cher, un certain nombre de concepteurs/fabricants/constructeurs sont implantés parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de Saint-Amand-Montrond : une entreprise fabriquant des tracteurs forestiers et tireurs de lignes, une entreprise concevant, construisant et assemblant des machines agricoles ;
- sur le bassin d'emploi de Bourges : une entreprise spécialisée dans le machinisme agricole, une entreprise fabriquant des calibreuses, une entreprise concevant, fabriquant et entretenant des équipements agricoles,

et leurs sous-traitants locaux.

En termes d'analyse, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé optent pour une baisse qui, bien qu'étant profonde et multifactorielle, devrait rester conjoncturelle.

Marchés liés au bâtiment et à la construction

Au-delà du repli sensible de l'activité à l'œuvre dans des secteurs comme l'automobile et les agroéquipements décrit ci-dessus, le bâtiment neuf peine à sortir de l'ornière bien que le déclin des mises en chantier de logements semble s'être stoppé à l'automne : à noter que 15 % des intrants utilisés dans la branche de la construction sont des produits métallurgiques (ossatures, modules, portes et fenêtres, etc.).

Globalement, le reflux des taux d'intérêt amorcé au début 2024 (– 70 points de base depuis lors pour les crédits nouveaux à l'habitat) redonne progressivement du pouvoir d'achat immobilier aux ménages, d'autant que les prix s'inscrivent sur une pente descendante.

Dans le Cher, un certain nombre d'entreprises ont des marchés clients importants en lien avec le bâtiment et la construction parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de Bourges : une entreprise fabriquant des raccords à souder en inox et de compensateurs de dilatation ;
- sur le bassin d'emploi d'Aubigny-sur-Nère : un équipementier spécialisé dans la conception, la fabrication et la vente de systèmes de chauffage à énergie renouvelable ;
- sur le bassin d'emploi de Vierzon : une entreprise fabriquant des dispositifs d'étaisements, de sécurité et d'échafaudages ;
- sur le bassin d'emploi de Saint-Amand-Montrond une entreprise concevant, fabriquant et installant du matériel pour les carrières et sablières, une entreprise fabriquant des serrures pour le mobilier en métal, de bureau, l'équipement électrique, les boîtes à lettres...

et leurs sous-traitants locaux.

En termes d'analyse, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé optent pour une baisse qui, bien qu'étant profonde, devrait rester conjoncturelle.

2. Évolution des emplois et compétences

Une étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie horizon 2032–2035 en région Centre-Val de Loire réalisée par l'observatoire paritaire de la métallurgie n'indique aucune évolution favorable à cet horizon. Dans le cadre d'une hypothèse d'une industrie en perte de vitesse voire en transition progressive, nous pourrions attendre au mieux d'atteindre le même niveau de besoin en recrutement qu'aujourd'hui.

Pour le secteur de l'automobile et des cycles, l'étude réalisée par BDO pointe que la situation de l'emploi devrait rester dégradée, dans tous les scénarios, les départs à la retraite représentant environ les 2/3 des mobilités en lien avec une pyramide des âges défavorable pour les effectifs.

Pour les filières de l'automobile, du machinisme agricole, des activités liées au bâtiment et à la construction, les enjeux de transitions énergétiques produiront des effets sur la chaîne de valeur, ce qui suppose dès maintenant de travailler sur les enjeux de développement des compétences au sein de ces filières.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquels ils sont confrontés et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géo-

graphique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN du Cher » et dont l'activité a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- les activités liées au bâtiment et à la construction ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile, la construction de machines agricoles, les activités liées au bâtiment ou à la construction, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

■ Les codes NAF des entreprises ou établissements concernées par le périmètre de cet accord sont les suivants : 22, de 24 à 29, 31, 33, 43, 46 et 71.

66 entreprises employant 3 077 salariés comprises dans le périmètre ainsi défini ont été dénombrées (base adhérents – effectifs décembre 2024).

71 % des salariés des entreprises adhérentes comprises dans ce périmètre sont employés dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Les parties signataires à l'accord étant attachées à l'employabilité des salariés du territoire, une attention particulière sera portée sur les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle et dirigées vers les savoir-faire incontournables de la branche ainsi que les nouveaux métiers en devenir.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Article 3 | Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi départementale est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire du Cher et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Val de Loire.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre selon les éléments qui seront transmis par l'OPCO 2i. Cette commission aura en particulier pour objet de proposer un avenant (cf. article 5) à la liste des secteurs (codes NAF) identifiés à l'article 1^{er} si nécessaire.

L'UIMM Val de Loire invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 2 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 5 | Révision de l'accord

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

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Val de Loire aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la première notification des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les 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, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Publicité de l'accord

1. Notification

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

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

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.

3. Information élargie

Le présent accord sera diffusé à l'Ordre des experts comptables pour permettre la connaissance au plus grand nombre des entreprises, en particulier les TPE dont la structure ne permet pas une veille administrative suffisante.

Fait à Bourges, le 20 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 21 février 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Eure-et-Loir)

NOR : ASET2550323M

IDCC : 3248

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

UIMM Eure-et-Loir,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Métaux ;

CFE-CGC métallurgie Centre ;

CFDT Val de Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la métallurgie d'Eure-et-Loir confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises liées directement ou indirectement au machinisme agricole, aux mobilités au sens large, de même qu'au secteur du bâtiment.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à la préservation des emplois et au développement des compétences professionnelles, qui sont au cœur des enjeux de diversification et de montée en savoir-faire auxquels sont confrontées les entreprises de la métallurgie.

Réalisation du diagnostic partagé préalable

1. Éléments conjoncturels

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans la métallurgie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux le 11 décembre 2024 au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

Dans l'industrie, les recrutements se sont érodés, avec une accélération marquée depuis le début de l'année 2024, et des perspectives guère plus encourageantes pour le tout début 2025, ceci sur la base des déclarations d'embauche en corrigé des valeurs saisonnières, hors intérim.

Singulièrement dans le secteur de la métallurgie, les effectifs commencent à fléchir, et ce depuis le 1^{er} trimestre 2024, rompant avec un rythme de croissance faible mais constant enregistré depuis le 4^e trimestre 2021.

En particulier en Centre-Val de Loire, en dépit d'un rebond de la demande ressentie par les industriels en septembre 2024, les carnets de commandes demeurent globalement faibles, la courbe suivant en ce sens les deux indicateurs de recrutement et d'effectifs salariés précédemment exposés, l'accélération de la baisse des carnets de commandes s'étant fait sentir dès janvier 2024.

Au deuxième trimestre 2024, la région Centre-Val de Loire est celle où l'emploi intérimaire dans l'industrie a le plus fléchi à - 13,5 % (contre - 3,1 % pour la région la moins affectée et une moyenne à 9,3 %) et où les effectifs en métallurgie sont les plus en retrait en comparaison avec le niveau atteint début 2020, à - 4,4 % (contre + 5,8 % pour la région la moins affectée, une moyenne à + 0,88, 6 régions en solde positif, 5 au-dessus de + 3 %, une à l'équilibre, et 5 en solde négatif).

L'Eure-et-Loir compte 331 entreprises du secteur de la métallurgie, employant 9 500 salariés, parmi lesquelles figurent 90 % de PME. L'UIMM Eure-et-Loir représente près de 85 % des effectifs concernés.

Le département se situe dans la moyenne régionale du chômage à 6,9 %, avec deux bassins d'emplois moins touchés (Chartres à 6,1 % et Nogent-le-Rotrou à 6,6 %) et à l'inverse deux autres plus durement touchés (Châteaudun à 7,1 % et Dreux à 8,1 %).

Les demandes d'activité partielle de droit commun se sont intensifiées depuis la rentrée de septembre 2024, avec un pic en octobre. Le constat a été fait de l'extrême difficulté pour les entreprises d'obtenir les autorisations nécessaires, de par l'interprétation existant quant à la notion de situation conjoncturelle. Or, l'absence totale de visibilité des entreprises quant aux perspectives de reprise, et l'absence de preuve tangible d'une telle reprise à moyen terme via des commandes différées, ne permet pas d'apporter les gages exigés par l'administration pour justifier du caractère conjoncturel, pas plus à l'inverse que de caractériser d'aucune manière une situation structurelle.

Dans le débat, des cas pratiques d'entreprises ont été discutés, faisant clairement apparaître les principaux talons d'Achille du département, à savoir :

- la forte proportion d'entreprises travaillant dans le domaine du machinisme et de l'équipement agricole, secteur qui affiche une baisse de 14,5 % de son chiffre d'affaires, dont - 23 % à l'export, aucune région du monde n'échappant au marasme en la matière, ce qui n'augure d'aucun débouché spécifique lié à l'exportation ;

- la dépendance d'équipementiers et de sous-traitants automobiles, présents sur le territoire eurélien, aux évolutions incertaines du marché, dans un contexte où les incertitudes sur l'avenir à moyen terme du véhicule thermique, cumulé à l'absence de maturité du marché électrique contribuent à nourrir la déconsommation tant chez les particuliers que chez les entreprises : on constate une baisse générale de 11 % sur un an du nombre de voitures particulières vendues, de 10 % des utilitaires légers, tandis que le marché du poids lourd, qui était en hausse de 12,3 % sur 2024, affiche une perspective de repli estimé de 10 à 16 % sur 2025 selon l'observatoire du véhicule industriel ;
- la situation plus que compliquée des secteurs du bâtiment et des travaux publics qui, à la faveur des difficultés à obtenir des crédits, la hausse des coûts des matériaux, les surcoûts liés à l'entrée en vigueur de nouvelles normes, mais aussi les incertitudes liées à la ZAN, ainsi qu'à la remise en cause des aides à l'investissement, y compris à la rénovation, se traduit par une chute inédite du nombre de constructions sur 2024 (– 12 % en résidentiel et – 27 % en non-résidentiel sur un an à fin novembre 2024) et d'emplois dans le secteur (700 emplois perdus à l'échelon régional en 2024 et 1 500 potentiellement menacés en 2025) ; de nombreuses entreprises dépendant de ce secteur, soit au titre des équipements de chantier (engins de chantier, échafaudages, etc.), soit des matériaux ou équipements incorporés dans la construction (tubes, fenêtres, portes, rails, armatures, etc.), se retrouvent touchées de plein fouet par les baisses massives de commandes ;
- la chaudronnerie se situe au confluent des trois secteurs précédemment cités et se trouve en conséquence très exposée aux évolutions tendanciennes de marché qui ont été décrites.

2. Évolution des métiers

Dans le contexte rappelé ci-dessus, il apparaît indispensable de préserver les compétences au sein des entreprises, et ceci à double fin de limiter au maximum les licenciements au cours de la période de crise traversée et de disposer des ressources nécessaires au moment de la reprise, de manière à ne pas subir la concurrence, y compris étrangère, de ceux qui seraient parvenus à maintenir leurs compétences.

Parallèlement, de nombreux enjeux, en termes d'évolution de la filière automobile et plus largement au plan industriel de nécessité de mener à son terme le processus de transition énergétique, nécessitent de travailler dès maintenant au développement des compétences au sein de la branche.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle, afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquelles elles sont confrontées, et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN Eure-et-Loir », et dont l'activité a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- les activités liées au bâtiment et à la construction ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile, la construction de machines

agricoles, les activités liées au bâtiment ou à la construction, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

À ce titre, sont incluses dans le champ toutes les entreprises opérant dans le champ de la chaudronnerie, à l'intersection des secteurs de l'automobile, du bâtiment et du machinisme et équipements agricoles.

Les codes APE des entreprises visées par le présent accord sont en conséquence les suivants : 23 à 29 et 3311Z à 3320B.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...) ;
- les salariés en situation de handicap.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Toute formation s'inscrivant dans ce cadre, à l'unique exclusion des formations réglementaires, a vocation à être couverte par le présent accord.

Les parties signataires à l'accord étant attachées à l'employabilité des salariés du territoire, une attention particulière sera portée sur les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle et axées sur les savoir-faire incontournables de la branche ainsi que sur les nouveaux métiers en devenir.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

L'accès aux financements spécifiques prévu par le présent accord sera réservé en priorité aux entreprises ayant consommé leurs financements de droit commun.

Article 3 | Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi départementale est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Eure-et-Loir.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Eure-et-Loir invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 2 semaines précédant cette échéance.

Article 5 | Révision de l'accord

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

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Eure-et-Loir aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les 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 visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

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

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chartres et de Dreux.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

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 Chartres, le 21 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250110-000325

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
