



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-12

22 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° 2025-12 du 22 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° 2025-12.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-12 du 22 mars 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 11 du 16 janvier 2025 à l'annexe I <i>quater</i> de la convention collective relative à la prime d'ancienneté	6
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 29 du 16 janvier 2025 à l'annexe I <i>ter</i> de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)	8
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 44 du 16 janvier 2025 à l'annexe I <i>bis</i> de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)	10
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 56 du 16 janvier 2025 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels.....	13
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 1 du 13 février 2025 à l'accord du 27 novembre 2024 relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques.....	16
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 137 du 13 février 2025 relatif au maintien des garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés en situation d'activité partielle	18
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 138 du 26 février 2025 relatif à la modification de l'article 34 « Départ à la retraite » de la convention collective (taux de cotisation de l'indemnité de départ à la retraite).....	22
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 4 du 26 février 2025 à l'accord du 13 juillet 2000 relatif au financement du paritarisme.....	24
IDCC 1480 Journalistes : avenant n° 15 du 27 janvier 2025 relatif à la formation professionnelle (annexe I de la convention collective).....	31
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : accord du 18 décembre 2024 relatif à la promotion du dialogue social en entreprise	33
IDCC 1536 Distributeurs conseils-hors domicile : avenant n° 2025/1 du 29 janvier 2025 à l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2025.....	52
IDCC 1596 Bâtiment (Grand Est) : accord du 16 janvier 2025 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2025.....	55
IDCC 1596 Bâtiment (Grand Est) : accord du 16 janvier 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	57

IDCC 1596 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : avenant du 3 février 2025 relatif aux salaires au 1^{er} mars 2025.....	59
IDCC 1596 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : avenant du 3 février 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} mars 2025.....	62
IDCC 1597 Bâtiment (Grand Est) : accord du 16 janvier 2025 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2025.....	64
IDCC 1597 Bâtiment (Grand Est) : accord du 16 janvier 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	66
IDCC 1659 Lin-rouissage-teillage : avenant n° 38 du 19 février 2025 relatif aux salaires	68
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 3 du 13 février 2025 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	71
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 61 du 13 février 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles	75
IDCC 2219 Taxis-salariés : accord du 12 décembre 2024 relatif aux rémunérations minimales.....	78
IDCC 2609 Bâtiment (Grand Est) : accord du 16 janvier 2025 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2025.....	83
IDCC 3168 Photographie-professions : avenant n° 2 du 11 septembre 2019 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé	85
IDCC 3168 Photographie-professions : avenant du 11 mars 2024 à l'accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications des salariés	108
IDCC 3219 Portage salarial : avenant n° 14 du 24 février 2025 relatif à la modification de l'article 36 « Stipulations financières » de la convention collective	124
IDCC 3219 Portage salarial : avenant n° 15 du 24 février 2025 relatif à la modification de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective.....	126
IDCC 3222 Menuiseries-charpentes : accord du 29 janvier 2025 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté.....	128
IDCC 3248 Métallurgie (Haute-Savoie) : accord du 19 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	132
IDCC 3248 Métallurgie (Loir-et-Cher) : accord du 21 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	139
IDCC 3248 Métallurgie (Ain) : accord du 24 février 2025 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	148

Accord(s) professionnel(s)

Transformation laitière : accord du 16 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles.....	161
Transport routier de voyageurs (La Réunion) : accord du 23 décembre 2024 relatif au développement de l'emploi et à la modernisation des conditions d'exercice de la profession	166
Transport routier de voyageurs (La Réunion) : avenant du 24 janvier 2025 à l'accord du 23 décembre 2024 relatif au développement de l'emploi et à la modernisation des conditions d'exercice de la profession.....	214

Avenant n° 11 du 16 janvier 2025
à l'annexe I *quater* de la convention collective
relative à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2550368M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 16 janvier 2025 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | **Modification de l'annexe I quater de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relatif à la prime d'ancienneté**

À compter du 1^{er} mars 2025, l'annexe I quater de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe I quater à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 11 du 16 janvier 2025)

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles, tel que prévu par l'article 6.6 des dispositions communes de la convention collective nationale, est ainsi déterminé, au 1^{er} mars 2025, pour un travail à temps complet :

Ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens

(En euros.)

Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
1	41,68	83,36	125,03	166,71	208,39
2	42,90	85,81	127,48	170,39	212,07
3	44,13	87,03	131,16	174,06	218,19
4	45,35	90,71	136,06	181,42	226,77
5	47,81	95,61	143,42	191,23	239,03
6	51,48	102,97	154,45	205,94	257,42
7	57,61	115,23	171,61	230,45	286,84
8	66,19	131,16	196,13	261,10	326,07

Cadres

(En euros.)

Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
9	72,32	107,87	144,65	181,42	218,19	254,97	291,74	328,52	365,29
10	101,74	152,00	203,48	253,74	305,23	355,48	406,97	457,23	508,71
11	121,36	182,65	243,94	305,23	366,52	426,58	487,87	549,16	610,45
12	142,19	213,29	284,39	355,48	426,58	497,68	568,78	639,87	712,20

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

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

Article 3 | **Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail de la santé, des solidarités et des familles.

Fait à Paris, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 29 du 16 janvier 2025
à l'annexe I *ter* de la convention collective
relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

NOR : ASET2550364M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 16 janvier 2025 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | *Modification de l'annexe I ter de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel*

À compter du 1^{er} janvier 2025, l'annexe I ter de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe I ter à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 29 du 16 janvier 2025)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} mars 2025
TAM	6	1	28 321,06
		2	29 934,29
		3	31 213,56
	7	1	31 213,56
		2	32 522,73
		3	33 826,28
	8	1	33 826,28
		2	36 328,12
		3	38 862,15
Cadres	9	1	38 862,15
		2	41 558,76
	10	–	52 846,69
	11	–	63 506,38
	12	–	74 632,88

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

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

Article 3 | *Demande d'extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail de la santé, des solidarités et des familles.

Fait à Paris, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 44 du 16 janvier 2025
à l'annexe I *bis* de la convention collective
relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

NOR : ASET2550363M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 16 janvier 2025 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

(Voir page suivante.)

**Article 1^{er} | Modification de l'annexe I bis de la convention collective nationale
l'industrie laitière (IDCC 112) relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM)**

À compter du 1^{er} janvier 2025, l'annexe I bis de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe I bis à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 44 du 16 janvier 2025)

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

Les rémunérations annuelles minimales (RAM), tels que prévus par l'article 6.3 des dispositions communes de la convention collective nationale, sont ainsi déterminés, au 1^{er} janvier 2025 :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} mars 2025
Ouvriers/employés	1	1	23 699,13
		2	23 830,24
	2	1	23 956,78
		2	24 057,18
		3	24 184,10
	3	1	24 184,10
		2	24 309,53
		3	24 428,60
	4	1	24 428,60
		2	24 655,91
		3	24 858,02
	5	1	24 858,02
2		25 296,26	
3		25 746,42	
TAM	6	1	25 746,42
		2	27 212,99
		3	28 375,96
	7	1	28 375,96
		2	29 566,12
		3	30 751,16
	8	1	30 751,16
		2	33 025,56
		3	35 329,23
Cadres	9	1	35 329,23
		2	37 780,69
	10	–	48 042,45
	11	–	57 733,07
	12	–	67 848,07

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

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

Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail de la santé, des solidarités et des familles.

Fait à Paris, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 56 du 16 janvier 2025

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

NOR : ASET2550362M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 16 janvier 2025 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | **Modification de l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relatif aux salaires minima mensuels**

À compter du 1^{er} mars 2025, l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe I à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 56 du 16 janvier 2025

Salaires minima mensuels conventionnels

Les salaires minima mensuels, tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale, sont ainsi déterminés, au 1^{er} mars 2025, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} mars 2025
Ouvriers/employés	1	1	1 811,52
		2	1 821,72
	2	1	1 831,92
		2	1 842,12
		3	1 852,32
	3	1	1 852,32
		2	1 862,52
		3	1 872,72
	4	1	1 872,72
		2	1 882,92
		3	1 894,14
	5	1	1 894,14
2		1 907,40	
3		1 920,66	
TAM	6	1	1 920,66
		2	2 012,46
		3	2 104,35
	7	1	2 104,35
		2	2 209,41
		3	2 314,47
8	1	2 314,47	
	2	2 432,14	
	3	2 597,08	
Cadres	9	1	2 597,08
		2	2 891,25
	10	–	3 532,12
	11	–	4 258,08
	12	–	4 872,68

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

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

Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail de la santé, des solidarités et des familles.

Fait à Paris, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 13 février 2025
à l'accord du 27 novembre 2024
relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques

NOR : ASET2550365M

IDCC : 843

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

CNBPF ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 1.

Préambule

Cet avenant n° 1 a pour objet de modifier des termes de l'accord relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail dans la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3-A-3 de l'accord, intitulé « Vibrations mécaniques », sont partiellement modifiées comme suit : au sein de la dernière phrase, le terme « susceptibles d'entraîner des » est remplacé par : « sont de nature à particulièrement exposer à ».

L'intitulé de l'article 3, B « Tableau des métiers ou activités susceptibles d'être concernés par l'usure professionnelle dans la branche », est modifié comme suit : « Tableau des métiers ou activités exposant particulièrement à l'usure professionnelle dans la branche ».

Les autres dispositions de cet accord ne sont pas modifiées.

Article 2 | Date d'effet et durée

Le présent avenant n° 1 est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant 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 dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 13 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 137 du 13 février 2025

relatif au maintien des garanties de protection sociale complémentaire
pour les salariés en situation d'activité partielle

NOR : ASET2550358M

IDCC : 843

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

CNBPF ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 137 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Préambule

La crise sanitaire survenue en 2020 a amené les acteurs du marché de la protection sociale à s'interroger sur le sort des garanties de complémentaire santé et de prévoyance lourde lorsque le contrat de travail du salarié était suspendu pour cause d'activité partielle.

Reprenant les dispositions de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, la doctrine administrative prévoit désormais le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail lorsque le salarié perçoit un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé mobilité, etc.).

Dans le cadre des dispositions légales relatives au maintien des garanties de protection sociale complémentaire, et en application de la loi et des réglementations en vigueur, les partenaires sociaux souhaitent garantir aux salariés placés en situation d'activité partielle le maintien des

garanties de prévoyance, santé et autres protections sociales complémentaires prévues par la convention collective de la boulangerie-pâtisserie.

Cet avenant vise à sécuriser les droits des salariés tout en offrant un cadre clair pour les entreprises relevant de la branche professionnelle.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que le présent avenant relatif à la protection sociale complémentaire des entreprises de la branche ne justifie pas, du fait de son objet, la mise en place de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant définit les modalités du maintien des garanties de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance, retraite supplémentaire, etc.) pour les salariés placés en activité partielle, conformément aux articles L. 2254-1 et suivants du code du travail et aux dispositions de la loi du 22 avril 2024.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux employeurs et salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (IDCC 843).

Article 3 | Maintien des garanties de protection sociale

3.1. Maintien des garanties

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

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...). S'agissant des garanties de retraite supplémentaire, le maintien ou la suspension des cotisations et prestations afférentes est subordonnée aux stipulations de l'acte instaurant les garanties dans l'entreprise et du contrat, règlement ou bulletin d'adhésion.

À la fin de l'article 37.1 « Garanties maintien de salaire » de l'article 37 « Incapacité de travail » de la convention sont insérées les dispositions suivantes :

- « Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (selon les mêmes règles applicables à la catégorie du personnel dont relève le salarié) au salarié :
 - dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou des indemnités journalières de sécurité sociale ;
 - en arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;

- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
- d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,
- ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

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

Le maintien de garantie est assuré :

- tant que le contrat de travail du participant n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, le maintien des garanties prévues au contrat est assuré, quand cette rupture intervient durant l'exécution du contrat d'adhésion et lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident, de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de la rupture du contrat de travail. Au cas où pendant une période d'indemnisation au titre de la garantie maintien de salaire, il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié bénéficierait du reliquat des droits à l'indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause, jusqu'à épuisement de ces droits.

Le maintien de garantie et l'exonération des cotisations cessent dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- décès du salarié ;
- date d'effet de la résiliation ou non renouvellement du contrat d'adhésion. »

Les autres dispositions de l'article sont inchangées.

3.2. Durée du maintien

Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

3.3. Financement des cotisations

Les cotisations afférentes au financement des garanties sont réparties comme suit :

Part employeur : la contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Part salariale : le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la contribution, calculée selon les règles prévues par le régime.

3.4. Conditions spécifiques

Le maintien des garanties est conditionné au respect des obligations légales et réglementaires en vigueur, ainsi qu'aux clauses des contrats d'assurance souscrits par les entreprises.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant deviendra applicable au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant a une durée indéterminée.

Article 5 | Publicité. Dépôt et extension

Le présent avenant 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 dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 13 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 138 du 26 février 2025
relatif à la modification de l'article 34 « Départ à la retraite »
de la convention collective
(taux de cotisation de l'indemnité de départ à la retraite)

NOR : ASET2550360M

IDCC : 843

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

CNBPF ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 138 à la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Préambule

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement l'article 34 « Départ à la retraite » de la convention collective conformément à la décision des partenaires sociaux de faire évoluer le taux de cotisation de la garantie « Indemnité de départ à la retraite ».

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective quel que soit leur effectif.

Article 1^{er} | Modifications partielles des dispositions de l'article 34 « Départ à la retraite »

Les dispositions du point 5 « Taux de cotisation » sont modifiées comme suit :

« Le taux de cotisation de la garantie "Indemnité de départ à la retraite" fixé à 0,65 %, passe à 0,55 % du salaire brut limité au plafond de la sécurité sociale et est à la charge exclusive de l'employeur. »

Les autres dispositions de l'article 34 restent inchangées.

Article 2 | Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant deviendra applicable au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant a une durée indéterminée.

Article 3 | Publicité. Dépôt et extension

Le présent avenant 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 dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 26 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 26 février 2025

à l'accord du 13 juillet 2000
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2550361M

IDCC : 843

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

CNBPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet avenant n° 4 à l'accord paritaire du 13 juillet 2000 sur le financement du paritarisme de la convention collective en date du 26 février 2025 a pour objet,

d'une part :

De prendre en compte les dispositions de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 qui a réformé le schéma de collecte de la contribution conventionnelle au dialogue social auprès des entreprises.

Jusqu'à présent recouvrée par l'ISICA, puis AG2R Prévoyance, assurant la collecte de cette contribution conventionnelle auprès des entreprises de la branche en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire, cette institution cessera le recouvrement de la contribution conventionnelle au 31 décembre 2025.

En ce sens, les partenaires sociaux de la branche, en vue de la poursuite de cette collecte à compter du 1^{er} janvier 2026, nécessaire notamment au développement du dialogue social et à la

promotion de la profession au sein des entreprises artisanales de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie, ont décidé de modifier les dispositions de l'accord paritaire du 13 juillet 2000,

d'autre part :

De renforcer le dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective quel que soit leur effectif.

Article 1^{er} | Modifications des dispositions de l'accord paritaire du 13 juillet 2000 sur le financement du paritarisme de la convention collective

1.1. Préambule

Après le 3^e paragraphe du « Préambule » de l'accord paritaire du 13 juillet 2000 sur le financement du paritarisme de la convention collective, les paragraphes suivants sont ajoutés comme suit :

« Après plusieurs années de mise en place d'un dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, les partenaires sociaux souhaitent le renforcer, le consolider et le moderniser.

Ils rappellent que ce financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en œuvre des dispositions conventionnelles de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

Ainsi, les parties signataires conviennent d'attribuer des moyens supplémentaires aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche en vue de leur permettre d'exercer au mieux leur mandat au sein de la branche et de permettre plus globalement à la branche d'assurer ses missions dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Ces moyens supplémentaires complètent les dispositions conventionnelles de branche actuellement en vigueur. Ainsi, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social, ouvert, constructif et responsable, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche. »

La version consolidée du préambule est la suivante :

« Les organisations professionnelles et les fédérations syndicales signataires souhaitent développer la négociation collective au sein de la branche et promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises artisanales de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie.

Elles ont d'ailleurs été amenées à négocier, au cours de cette année, un accord sur la réduction du temps de travail générateur d'emploi, ainsi qu'un accord relatif à la prévoyance.

Afin de permettre un tel développement et pour tenir compte des différentes structures de négociations en place au sein de la branche professionnelle, il est paru indispensable de donner aux instances de la profession les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité au profit des entreprises artisanales de boulangerie-pâtisserie et de leurs salariés.

Après plusieurs années de mise en place d'un dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social dans la branche de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, les partenaires sociaux souhaitent le renforcer, le consolider et le moderniser.

Ils rappellent que ce financement est indispensable pour leur donner les moyens financiers d'assurer la mise en œuvre des dispositions conventionnelles de la profession, le suivi des accords collectifs dans les différentes instances paritaires de la branche, de faire face aux besoins de fonctionnement des instances paritaires et de financer des actions de promotion de la branche.

Ainsi, les parties signataires conviennent d'attribuer des moyens supplémentaires aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnels d'employeurs représentatives dans la branche en vue de leur permettre d'exercer au mieux leur mandat au sein de la branche et de permettre plus globalement à la branche d'assurer ses missions dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Ces moyens supplémentaires complètent les dispositions conventionnelles de branche actuellement en vigueur. Ainsi, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social, ouvert, constructif et responsable, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche.

Il est convenu ce qui suit : »

1.2. Article 2 « Cotisations »

Le paragraphe 1 de l'article 2 de l'accord paritaire du 13 juillet 2000 sur le financement du paritarisme de la convention collective ci-après :

« Tous les employeurs de salariés d'entreprises artisanales de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie versent à l'association paritaire une cotisation égale à 0,15 % des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. »

Est complété comme suit :

« Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'association, un budget de 2 % de la collecte issue de la cotisation de 0,15 %, est consacré à la prise en charge des frais inhérents aux réunions paritaires.

Dans le cadre d'un dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social renforcé dans la branche, ces mêmes employeurs versent également à l'association paritaire une cotisation égale à 0,10 % des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale à compter du 1^{er} janvier 2026. »

Les dispositions du paragraphe 2 de l'article 2 de l'accord paritaire du 13 juillet 2000 sur le financement du paritarisme de la convention collective, ci-après :

« Cette cotisation est recouvrée par l'ISICA, sis 26, rue de Montholon, 75009 Paris, en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire, qui la reverse à l'association paritaire visée à l'article 1^{er}. »

Sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Cette cotisation est recouvrée par l'organisme collecteur, choisi par les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, qui la reverse à l'association paritaire visée à l'article 1^{er}.

L'association, pourra, conformément à la décision de la CPPNI, signer avec le ou les organisme(s) concerné(s) une ou des convention(s) qui devra/devront entre autres, selon son objet :

- définir notamment les frais de collecte et les obligations des parties ;
- respecter les clés de répartition définies par avenant à l'accord paritaire du 13 juillet 2000 ;
- recevoir les fonds de la collecte des cotisations mentionnées à l'article 2.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche souhaitent que cette collecte soit confiée, dès que possible, aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) mentionnées à l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale. »

La version consolidée de l'article 2 « Cotisations » est la suivante :

« Tous les employeurs de salariés d'entreprises artisanales de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie versent à l'association paritaire une cotisation égale à 0,15 % des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'association, un budget de 2 % de la collecte issue de la cotisation de 0,15 %, est consacré à la prise en charge des frais inhérents aux réunions paritaires.

Dans le cadre d'un dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social renforcé dans la branche, ces mêmes employeurs versent également à l'association paritaire une cotisation égale à 0,10 % des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale à compter du 1^{er} janvier 2026.

Cette cotisation est recouvrée par l'organisme collecteur, choisi par les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, qui la reverse à l'association paritaire visée à l'article 1^{er}.

L'association, pourra, conformément à la décision de la CPPNI, signer avec le ou organisme(s) concerné(s) une ou des convention(s) qui devra/devront entre autres, selon son objet :

- définir notamment les frais de collecte et les obligations des parties ;
- respecter les clés de répartition définies par avenant à l'accord paritaire du 13 juillet 2000 ;
- recevoir les fonds de la collecte des cotisations mentionnées à l'article 2.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de la branche souhaitent que cette collecte soit confiée, dès que possible, aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) mentionnées à l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale. »

1.3. Article 3 « Affectation du montant des cotisations recueillies »

L'article 3 de l'accord paritaire du 13 juillet 2000 sur le financement du paritarisme de la convention collective modifié par avenant n° 3 du 26 septembre 2022 ci-après :

« Le montant total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs selon les modalités suivantes :

Une moitié affectée au financement du paritarisme des salariés et répartie pour deux tiers en cinq parts égales entre les cinq organisations représentatives des salariés et pour un tiers au prorata des pourcentages obtenus par chaque organisation syndicale lors des échanges paritaires intervenus le 7 septembre 2022, relatifs à la répartition faisant suite à la mesure de représentativité des organisations syndicales de salariés

issue de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), paru au *Journal officiel*.

Cette moitié correspondant aux deux tiers et au tiers précités ci-dessus, est donc répartie comme suit :

24,80 % : Fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF CGT) ;

22,63 % : Fédération générale agro-alimentaire (FGA CFDT) ;

21,15 % : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA FO) ;

17,96 % : Fédération commerces et services (UNSA FCS) ;

13,46 % : Fédération agro-alimentaire (CFE-CGC Agro).

Une moitié affectée au financement du paritarisme des employeurs, est répartie entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour l'année 2022 comme suit :

96,17 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;

3,83 % : Fédération des entreprises de boulangerie (FEB).

À compter de 2023, et sauf volonté contraire des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, cette répartition se réalisera, conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), comme suit :

88,52 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;

11,48 % : Fédération des entreprises de boulangerie (FEB).

L'association paritaire rendra compte, annuellement, à la commission paritaire nationale, de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés. »

Est modifié comme suit :

« Le montant total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire, au titre de la collecte issue de la cotisation de 0,15 %, dont un budget de 2 % est consacré à la prise en charge des frais inhérents aux réunions paritaires, sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs selon les modalités suivantes :

À ce jour, et en application des arrêtés du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), parus au *Journal officiel* :

Une moitié affectée au financement du paritarisme des salariés et répartie pour deux tiers en cinq parts égales entre les cinq organisations représentatives des salariés et pour un tiers au prorata des pourcentages obtenus par chaque organisation syndicale lors des échanges paritaires intervenus le 7 septembre 2022 :

Cette moitié correspondant aux deux tiers et au tiers précités ci-dessus, est donc répartie comme suit :

24,80 % : Fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF CGT) ;

22,63 % : Fédération générale agro-alimentaire (FGA CFDT) ;

21,15 % : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA FO) ;

17,96 % : Fédération commerces et services (UNSA FCS) ;

13,46 % : Fédération agro-alimentaire (CFE-CGC Agro).

Une moitié affectée au financement du paritarisme des employeurs, est répartie entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour l'année 2022 comme suit :

96,17 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;

3,83 % : Fédération des entrepreneurs de boulangerie (FEB).

À compter de 2023, et sauf volonté contraire des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, cette répartition se réalisera, conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), comme suit :

88,52 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;

11,48 % : Fédération des entrepreneurs de boulangerie (FEB).

Dans le cadre d'un dispositif de financement du paritarisme et du dialogue social renforcé dans la branche, le montant total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire, au titre de la collecte issue de la cotisation de 0,10 %, sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs, à compter du 1^{er} janvier 2026, selon les modalités suivantes :

À ce jour, et en application des arrêtés du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), parus au *Journal officiel* :

45 % de cette collecte sont affectés au financement du paritarisme des salariés et répartis comme suit :

Une moitié affectée au financement du paritarisme des salariés et répartie pour deux tiers en cinq parts égales entre les cinq organisations représentatives des salariés et pour un tiers au prorata des pourcentages obtenus par chaque organisation syndicale lors des échanges paritaires intervenus le 7 septembre 2022, relatifs à la répartition faisant suite à la mesure de représentativité des organisations syndicales de salariés issue de l'arrêté du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843), paru au *Journal officiel*.

Cette moitié correspondant aux deux tiers et au tiers précités ci-dessus, est donc répartie comme suit :

24,80 % : Fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF CGT) ;

22,63 % : Fédération générale agro-alimentaire (FGA CFDT) ;

21,15 % : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA FO) ;

17,96 % : Fédération commerces et services (UNSA FCS) ;

13,46 % : Fédération agro-alimentaire (CFE-CGC Agro).

45 % de cette collecte sont affectés au financement du paritarisme des employeurs, et répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 0843) comme suit :

88,52 % : Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française (CNBPF) ;

11,48 % : Fédération des entrepreneurs de boulangerie (FEB).

10 % de cette collecte sont affectés au financement du paritarisme et du dialogue social pour les actions de communication et de promotion du dialogue social de la branche telles que notamment : les accords collectifs de la branche, le régime de protection sociale, le départ à la retraite des salariés, la vie des commissions paritaires régionales de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

L'association paritaire rendra compte, annuellement, à la commission paritaire nationale, de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés. »

Article 2 | Date d'effet et durée

Le présent avenant deviendra applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension paru au *Journal officiel*.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant 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 dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 26 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 15 du 27 janvier 2025

relatif à la formation professionnelle
(annexe I de la convention collective)

NOR : ASET2550295M

IDCC : 1480

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

SPHR ;

FFAP ;

SPQR ;

SIRTI ;

SNRL ;

SPQN ;

SPIIL ;

SEPM ;

FNPS ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires de la convention collective de travail des journalistes (CCNTJ) établie le 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 puis étendue par arrêté du 2 février 1988 sont convenues de modifier l'annexe I « Formation professionnelle » (art. 10, paragraphe 2) de ladite convention comme suit :

« Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ) et de l'accord national du 7 mai 2008 portant définition de critères de reconnaissance, sont convenues, dans

le cadre de l'harmonisation européenne (LMD), de reconnaître le cursus dispensé par le master de journalisme université Cergy/Paris, à compter de la promotion 2024-2026. Elles sont d'accord pour réduire à 1 année la durée du stage préalable à la titularisation. »

Le présent accord sera déposé sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr prévu à cet effet.

Fait à Paris, le 27 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 décembre 2024
relatif à la promotion du dialogue social en entreprise

NOR : ASET2550340M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La pratique d'un dialogue social de qualité, centré sur les enjeux et les problématiques de l'entreprise et des salariés, constitue un levier de régulation sociale, contribue à la performance sociale des entreprises de la branche et participe à la construction d'un environnement professionnel équitable et propice à l'épanouissement des salariés et au développement économique des entreprises.

Dans les dernières années, les instances représentatives du personnel et leurs modalités d'organisation ont été profondément modifiées par les évolutions du droit du travail.

Pour les entreprises, ces réformes ont pu générer les impacts suivants :

- la modification du nombre de détenteurs de mandats ;
- dans les entreprises de plus de cinquante (50) salariés, une limitation dans le temps du nombre de mandats, qui nécessite d'intéresser davantage de salarié à l'exercice du dialogue social afin d'assurer un renouvellement régulier des représentants du personnel dans les entreprises ;

- l'introduction de la représentation équilibrée qui introduit plus de mixité dans la représentation du personnel ;
- l'enrichissement des prérogatives des acteurs du dialogue social.

Conscients, au regard des dernières évolutions, de la nécessité de développer et promouvoir le dialogue social et de garantir un renouvellement des représentants du personnel, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier le présent accord, avec pour objectifs :

- la promotion du dialogue social au sein des entreprises de la branche ;
- la mise à disposition des directions d'entreprises, des managers et des salariés, d'outils visant à améliorer la qualité du dialogue social au sein des entreprises ;
- l'équilibre et la fluidité des parcours des acteurs du dialogue social entre leur activité professionnelle et l'exercice des mandats ;
- la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice des mandats favorisant l'évolution professionnelle des acteurs du dialogue social ;
- et la sécurisation des parcours des acteurs du dialogue social.

En particulier, les entreprises veillent à ce que l'exercice d'un ou plusieurs mandats successifs de représentant du personnel ou des syndicats n'affecte pas l'évolution professionnelle des salariés exerçant des mandats de représentants du personnel. Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux rappellent enfin les principes d'égalité d'accès des femmes et des hommes aux mandats syndicaux et électifs, ainsi que l'équilibre des représentations par genre au sein des listes électorales établies en vue des élections professionnelles, tel que prévu par la loi.

Article 1^{er} | Bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires du présent accord doivent exercer un ou plusieurs mandats cités ci-dessous.

1.1. Représentants des salariés et des syndicats

Mandats au sein des instances d'entreprise

Sont visés par cet accord les membres des instances de dialogue social au sein des entreprises et les salariés désignés par les organisations syndicales pour les représenter.

Mandats au sein des instances de branche

Les salariés désignés par des organisations représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu'instituées par les différents accords, avenants et annexes de la branche indiqués ci-après bénéficient également des stipulations du présent accord :

- mandataires CPPNI (accord de branche du 14/12/2017) ;
- mandataires CPNEFP (accord de branche du 30/10/2008 et ses avenants) ;
- mandataires CPREFP (accord de branche du 25/06/2015) ;
- mandataires OPIIEC (accord de branche du 28/07/2003) ;
- mandataires ADESATT (accord de branche du 25/10/2007 et ses avenants) ;
- mandataires ATLAS au sein du conseil d'administration, du bureau du conseil d'administration, des sections paritaires professionnelles, et des commissions paritaires transverses (accord de constitution du 20/12/2018) ;

- mandataires CPS Santé (accord de branche du 7/10/2015) ;
- mandataires CPS Prévoyance (accord de branche du 27/03/1997) ;
- mandataires CP-TPME (accord de branche 29/07/2020).

Mandats au sein d'autres instances paritaires

Sont également visés les mandats de représentants de salariés, externes aux entreprises, notamment indiqués ci-dessous, à la condition que les salariés qui les détiennent aient informé l'employeur de leurs mandats :

- conseiller prud'homme (art. L. 2412-13 du code du travail) ;
- défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;
- conseiller du salarié (articles L. 1232-7 et suivants du code du travail) ;
- membre du conseil d'administration d'une mutuelle (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
- membre du conseil d'administration d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-2 du code de la sécurité sociale) ;
- membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (art. L. 23-111-1 du code du travail) ;
- membre de l'organe de gouvernance d'un organisme à but social et professionnel (ex : APEC, Unédic, Action Logement...) ;
- membre du conseil supérieur de la prud'homie et de ses commissions (articles R. 1431-1 à R. 1431-16).

Mandats définis par accord collectif d'entreprise

Un accord collectif d'entreprise peut permettre à des salariés occupant des mandats spécifiques à l'entreprise de bénéficier du présent accord de branche.

Prise en compte forfaitaire des mandats exercés au sein des instances paritaires de branche

Aucune heure de délégation n'étant associée à l'exercice des mandats au sein des instances paritaires de branche, ces mandats sont chacun pris en compte, pour l'application des articles 5 et 9, selon la méthode suivante : un mandat est équivalent, en heure de délégation, à 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie. Les employeurs prennent en compte tous les mandats de branche exercés dans la limite de six (6).

1.2. Représentants des employeurs

Sont concernés, au titre des dispositions relatives aux formations communes des employeurs et des salariés, les représentants d'employeurs ayant la qualité de salariés et agissant dans le cadre du dialogue social en entreprise et les personnes en situation de responsabilité hiérarchique des acteurs du dialogue social.

Les représentants des employeurs visés par les stipulations de l'accord sont définis par la direction des entreprises concernées.

Thème 1 Reconnaître l'importance du dialogue social dans les entreprises et contribuer à son développement

Les partenaires sociaux reconnaissent que la pratique d'un dialogue social de qualité constitue un outil efficace de régulation sociale et contribue à la performance sociale des entreprises, et qu'il convient de le favoriser dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Ce développement implique la compréhension éclairée du fonctionnement et des enjeux du dialogue social : celle-ci est favorisée par la formation des partenaires sociaux afin qu'ils puissent exercer pleinement leur rôle.

Article 2 | Formations liées à l'exercice du dialogue social

2.1. Droit à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Conformément aux dispositions du code du travail, tout salarié, notamment ceux appelés à exercer des fonctions syndicales, souhaitant participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale ou de formation syndicale a droit, à sa demande, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale et syndicale prévus à l'article L. 2145-5 du code du travail.

La durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze (12) jours, ou dix-huit (18) jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, et les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Cette formation ne peut avoir lieu pendant une période de congés payés^[1].

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent l'importance de cette formation pour le développement et l'amélioration de la pratique du dialogue social dans les entreprises. Les employeurs mettent donc en place les conditions favorables à l'exercice de ce droit à la formation économique, sociale et syndicale par les salariés.

2.2. Formations communes aux salariés et représentants employeurs

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir les formations communes aux salariés et aux représentants de l'employeur relatives au dialogue social en entreprise^[2], permettant de disposer d'un socle commun de connaissances et favorisant une compréhension partagée des règles et des enjeux de la régulation sociale. Ces formations communes concernent aussi bien les salariés en situation d'encadrement que les salariés détenteurs de mandats.

Une action collective nationale (ACN) portant sur le rôle, les missions et la gestion des acteurs du dialogue social pourra être créée au besoin par les instances compétentes de branche et mise en œuvre par l'intermédiaire de l'opérateur de compétences (OPCO) ATLAS. Cette ACN comprendrait des modules relatifs à la pratique du dialogue social, dont l'accès serait ouvert aussi bien aux managers qu'aux salariés détenteurs de mandats.

La durée de ces modules de formation ne peut s'imputer sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ces formations seront portées à la connaissance des entreprises de la branche par le biais d'une communication de branche.

2.3. Formation des membres du comité social et économique

Formation économique

Conformément aux dispositions légales, dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, les membres titulaires du comité social et économique (CSE) élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq (5) jours.

[1] Articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail.

[2] Article L. 2212-1 du code du travail.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq (5) jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de trois (3) jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de cinq (5) jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents (300) salariés.

Le financement de la formation ainsi que les frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 3 | Outils de promotion, de développement et d'accompagnement du dialogue social dans les entreprises

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés, les outils adaptés au développement et à la promotion du dialogue social au sein des entreprises de la branche.

Ainsi, des outils à l'usage des directions d'entreprises, des managers et des services ressources humaines pour la gestion des représentants du personnel et syndicaux seront créés (ex : guides pratiques).

Les managers encadrant des salariés détenteurs de mandats pourront, à leur demande, être formés au rôle, aux missions et à la gestion des représentants du personnel et syndicaux par le biais de l'ACN (action collective nationale) visée à l'article 2.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier ces outils et les moyens de leur développement dans un délai de douze (12) mois suivant la signature du présent accord de branche.

Thème 2 Sécuriser l'emploi des acteurs du dialogue social

Les partenaires sociaux de la branche, reconnaissant le rôle et l'importance de la représentation des salariés et des syndicats, souhaitent réaffirmer leur attachement aux garanties légales suivantes.

Article 4 | Non-discrimination

Les partenaires sociaux rappellent le principe de non-discrimination posé par l'article L. 1132-1 du code du travail, selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ou de représentant du personnel.

Article 5 | Garantie d'évolution de la rémunération

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants des salariés et des syndicats au sein de l'entreprise disposant d'un nombre d'heures de délégation dépassant 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de leur rémunération dans les conditions suivantes.

Cette évolution salariale doit être au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Ceci s'applique en l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération au moins aussi favorables.

Article 6 | Accompagnement des acteurs du dialogue social

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, le déroulement de carrière des acteurs du dialogue social est identique à celui des salariés occupant une position équivalente.

Il est également rappelé que, en application de l'article L. 2135-7 du code du travail, l'employeur prévoit, en faveur des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, les aménagements lui permettant de respecter son obligation de formation et d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail.

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées et rémunérées.

Thème 3 Sécuriser les parcours professionnels des acteurs du dialogue social

L'exercice de mandats peut donner lieu à l'acquisition de nouvelles compétences ou connaissances relatives à la négociation collective et en lien avec des notions juridiques et comptables par exemple. Ces connaissances peuvent être reconnues par l'obtention de certifications. En parallèle, l'évolution constante et rapide des métiers de la branche conduit les entreprises de nos secteurs à être particulièrement vigilantes au maintien du lien avec la compétence « métier » des détenteurs de mandats et à leur actualisation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux s'engagent à favoriser l'actualisation des compétences des acteurs du dialogue social dans le but :

- d'encourager l'exercice de mandats et ainsi permettre une représentation conforme des salariés de la branche ;
- de faciliter le retour à un poste opérationnel des salariés à la fin de leur mandat ;
- d'inscrire les parcours professionnels des acteurs du dialogue social dans une démarche de maintien et de développement des compétences professionnelles par la mise en place d'outils et de dispositifs adaptés permettant aux salariés concernés de maintenir leurs compétences « métiers » durant et après l'exercice d'un mandat ;
- de faciliter la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, lorsqu'elles ont un lien avec l'emploi initialement exercé, en mettant en œuvre une ingénierie d'identification des compétences et de passage de certification correspondantes (processus d'inscription, préparation à la certification, financement). Par certification, les partenaires sociaux entendent soit des certifications existantes sur le marché et adressant des compétences transverses (ex. certification relative aux compétences acquises dans l'exer-

cice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical), soit des certifications créées par la branche (ex. certificats de qualification professionnelle (CQP), parcours certifiants) adressant soit des compétences spécifiques aux métiers, soit des compétences identifiées dans le cadre d'un bilan de compétences.

Les salariés visés à l'article 1^{er} du présent accord de branche bénéficient s'ils le souhaitent et à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

Article 7 | *Adaptation du poste de travail*

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions aux représentants du personnel et des syndicats.

Cela donne lieu, dans le cadre de l'entretien de début de mandat mentionné à l'article 8, à une discussion sur les modalités d'adaptation de la charge de travail du salarié en fonction des contraintes liées à l'exercice de son mandat et du temps qu'il doit y consacrer.

L'adaptation de la charge de travail ainsi que des éventuels objectifs professionnels sont également abordés à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation susceptible d'être organisé au sein de l'entreprise.

Article 8 | *Entretiens professionnels au cours du mandat*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie au début de son mandat, à sa demande, et à la fin de son mandat d'un entretien.

Entretien au début du mandat

Les salariés visés ci-dessus bénéficient au début de leur(s) mandat(s), à leur demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel, mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, consacré à aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Entretien à la fin du mandat

Ces mêmes salariés bénéficient à la fin de leur(s) mandat(s), d'un entretien professionnel permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille (2 000) salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Accompagnement spécifique apporté par la branche

Les partenaires sociaux s'engagent à créer et mettre à disposition des acteurs du dialogue social de la branche des outils (guide pratiques, trames d'entretiens) permettant la conduite d'entretiens au regard des objectifs du présent accord et des dispositions de la loi.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier ces outils et les moyens de leur développement dans un délai de douze (12) mois suivant la signature du présent accord de branche.

Article 9 | Définition et mise en œuvre du projet professionnel

Dans les conditions décrites ci-dessous, les salariés visés par le présent accord ont la qualité de public prioritaire de la branche pour l'accès aux dispositifs de formation et de certification en lien avec leur activité professionnelle.

Modalités de financement par la branche

À ce titre, et sous réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront d'une prise en charge dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences ATLAS.

En l'absence d'accord de l'employeur pour financer le projet de formation du salarié, celui-ci pourra saisir la CPNEFP qui statuera sur l'opportunité et le montant de la prise en charge à allouer au financement de la formation envisagée.

Éligibilité au financement par la branche

Concernant les dispositifs décrits aux articles 9.2 à 9.5, la prise en charge prévue ci-dessus s'applique aux salariés bénéficiant d'un nombre d'heures de délégation au moins égal à 10 % du temps de travail sur une année.

Concernant le dispositif décrit à l'article 9.6, la prise en charge prévue s'applique aux salariés bénéficiant d'un nombre d'heures de délégation égal ou supérieur à 30 % du temps de travail sur une année.

9.1. Bilan de compétences

À l'expiration de leurs mandats, les bénéficiaires du présent accord peuvent réaliser un bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre (24) heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du code du travail.

Ce bilan doit permettre une analyse des compétences en vue de l'identification de la trajectoire professionnelle appropriée et adaptée à leurs souhaits.

9.2. Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

En plus des actions de formation réalisées par le salarié en vue d'actualiser ses compétences en cours de mandat, un programme de formation et de certification sur les compétences liées à son poste de travail pourra être défini conjointement avec l'employeur à l'expiration du mandat.

Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise et des technologies utilisées.

9.3. Validation des acquis de l'expérience

Le salarié peut bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) permettant d'obtenir une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié peut demander un accompagnement pour préparer son dossier de validation ou l'entretien avec le jury.

À condition de justifier d'une expérience professionnelle d'un an minimum avec rapport avec la certification visée, et d'avoir transmis une demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début de la VAE, le salarié peut également bénéficier d'un congé pour préparer la VAE ou pour

participer aux épreuves de validation. Ce congé ne peut pas être déduit des droits aux congés payés. La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail consécutives ou non par validation.

9.4. Reconversion professionnelle

Les salariés peuvent s'engager dans un parcours de formation visant une reconversion professionnelle sur un métier de la branche.

La construction de ce projet de reconversion professionnelle peut donner lieu à un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

9.5. Certifications éligibles aux abondements compte personnel de formation (CPF)

Les bénéficiaires du présent accord peuvent mobiliser leur CPF de manière autonome ou en accord avec leur employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur peut contribuer à la prise en charge du coût de la formation via une dotation ou un abondement.

Par ailleurs, les bénéficiaires du présent accord qui mobiliseraient leur CPF pour suivre des formations prioritaires pour la branche peuvent se voir attribuer un complément financier à hauteur du coût total de la certification (abondement) dans la limite d'un plafond défini par la CPNEFP de la branche.

9.6. Certification des compétences des représentants du personnel et des syndicats

Les représentants du personnel ayant exercé un mandat électif ou syndical peuvent obtenir un certificat attestant des compétences acquises dans ce cadre. Les compétences ainsi validées leur permettent d'acquérir des titres professionnels, selon des règles d'équivalence fixées par arrêté^[1].

En vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel et des syndicats peuvent suivre des actions de formation, notamment de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences. Celles-ci constituent un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien par l'entreprise de la rémunération^[2].

L'obtention d'une certification par un représentant du personnel n'entraîne pas automatiquement droit à promotion professionnelle pour celui-ci.

Thème 4 Stipulations juridiques et administratives

Article 10 | Délai pour bénéficier de l'accord

Les représentants de salariés et syndicaux bénéficient des stipulations du présent accord à compter de la prise d'effet de leur mandat et jusqu'à douze (12) mois après son expiration, quelle qu'en soit la raison.

S'agissant des mandats procédant d'une désignation, la prise d'effet du mandat est celle indiquée par l'organisation syndicale à l'origine de la désignation ou à défaut, à la date de réception du courrier de désignation par l'employeur.

[1] Article L. 6112-4 du code du travail ; arrêtés du 18 juin 2018 et du 19 janvier 2022 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi.

[2] Article D. 6112-2 du code du travail.

11.1. Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

11.2. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2030. Les partenaires sociaux se réuniront au premier semestre de l'année 2030 pour examiner l'éventualité du renouvellement du présent accord.

11.3. Application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises dépourvues d'accord collectif ayant le même objet.

11.4. Conditions de suivi

La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés et l'opportunité de prévoir des mesures spécifiques pour ces entreprises. À cette fin, la CPPNI se réunit douze (12) mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci.

Une étude visant à quantifier les personnes concernées par la mise en œuvre du présent accord sera lancée en 2027.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 12.5 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

11.5. Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

11.6. Conditions de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de six (6) mois. Ce préavis devra être donné

à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

11.7. Dépôt et extension

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales.

11.8. Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

11.9. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Fiche descriptive. Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

Certificateur

Ministère du travail du plein-emploi et de l'insertion.

Résumé de la certification

■ Objectifs et contexte de la certification :

À travers l'exercice de leur mandat, qui réclame des connaissances et des aptitudes variées, les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences multiples. La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical constitue pour ces bénéficiaires un véritable atout pour faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement. Elle vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandataires. Elle peut permettre ainsi la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel dans une suite de parcours professionnel.

Pour le candidat :

- chaque certificat de compétences professionnelles (CCP) transférable acquis facilite le positionnement sur une certification professionnelle en lien avec son expérience de mandataire et son projet de transition professionnelle ;
- chaque CCP transférable acquis est un moyen de réduire un parcours de formation menant à une certification professionnelle ;
- chaque CCP transférable acquis favorise une reconnaissance métier qui peut conforter la recevabilité d'une demande de VAE pour l'obtention d'une certification professionnelle ;
- les conditions d'obtention des CCP transférables seront garanties et contrôlées par le ministère du travail. En ce sens, les certifications délivrées seront un gage de validité des compétences déclarées.

■ Compétences attestées :

La certification est structurée en six (6) domaines de compétences transférables, rédigés à partir des compétences qui correspondent à l'exercice des mandats exercés en entreprise. Les domaines de compétences de cette certification sont dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) :

CCP « Encadrement et animation d'équipe » : organiser et piloter l'activité d'une équipe ; optimiser le fonctionnement d'une unité ou d'un service ; assurer la gestion opérationnelle des ressources humaines d'une unité ou d'un service ; contribuer à la gestion prévisionnelle des ressources humaines d'une structure.

CCP « Gestion et traitement de l'information » : assurer la collecte, le traitement et la diffusion de l'information ; rédiger des écrits professionnels en français et en anglais ; assurer à l'oral

l'interface entre le dirigeant et ses collaborateurs ; classer des documents pour assurer une traçabilité de l'information.

CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » : contribuer à la mise en œuvre d'un projet ; contribuer à une action de communication ; organiser un événement ; contribuer à la gestion de ressources humaines.

CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale » : instaurer une relation avec les personnes et présenter un service de médiation sociale ; identifier avec la personne les différentes composantes d'une situation ; faciliter l'accès aux droits et aux services physiques et dématérialisés ; rétablir la relation entre une personne et une structure ; contribuer à la résolution de situations de tension ou de conflit ; accompagner la personne dans la mise en œuvre de démarches ; rendre compte de son activité analyser sa pratique.

CCP « Prospection et négociation commerciale » : prospecter un secteur pour recueillir des besoins et des informations ; analyser des besoins et définir une proposition dans un domaine thématique ; négocier une proposition dans un domaine thématique et conclure un accord ou une vente.

CCP « Suivi de dossier social d'entreprise » : gérer des informations sociales d'entreprise ; assurer des relations avec des salariés et des interlocuteurs internes et externes ; traiter les événements liés au temps de travail du personnel.

Modalités d'évaluation

Pour chaque CCP transférable, l'épreuve de certification est une épreuve appelée questionnement à partir de productions. Elle se déroule en 2 ou 3 parties en fonction du nombre de compétences à évaluer. Chaque partie donne lieu à la production par le candidat d'un écrit de 2 à 4 pages, élaboré en amont de la session. Cet écrit est présenté au jury pendant 10 à 15 minutes. Le jury questionne ensuite le candidat pendant 15 à 20 minutes. Le candidat devra démontrer ses compétences acquises lors du mandat et sa capacité à les transférer vers des compétences professionnelles du métier visé. La totalité des compétences doivent être validées par le jury pour l'acquisition du CCP.

L'article L. 6112-4 du code du travail précise que « Après avis de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6. La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification ».

À ce titre, la spécificité de cette certification est qu'elle réside essentiellement sur une validation par domaines de compétences (CCP) avec les parchemins correspondants et un livret de certification délivrés aux personnes certifiées par les services du ministère du travail (DREETS).

Validation de la certification ou de l'habilitation

Possibilité de validation partielle : oui.

Périmètre de la validation partielle : la certification est composée de six (6) certificats de compétences professionnelles (CCP) qui peuvent être validés de façon autonome.

Secteur d'activité

■ Références juridiques des réglementations d'activité :

- arrêté du 18 juin 2018 portant création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical
NOR : MTRD1816141A ;

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/6/18/MTRD1816141A/jo/texte> ;

- arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence entre la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical et plusieurs titres professionnels du ministère chargé de l'emploi
NOR : MTRD1816142A.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/6/18/MTRD1816142A/jo/texte>.

Voies d'accès

Le cas échéant, prérequis à l'entrée en formation : justifier de l'exercice d'un mandat de représentant de personnel ou d'un mandat syndical dans les cinq (5) années précédant la session d'examen.

Validité des composantes acquises :

Voie d'accès à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue		X	
En contrat de professionnalisation		X	
Par candidature individuelle	X		<p>Le candidat est évalué par un jury composé de membres habilités par le certificateur dont au moins un professionnel habilité pour le titre professionnel dont un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles font l'objet d'une équivalence avec le certificat de compétences professionnelles visé</p> <p>Un membre issu d'une organisation syndicale représentative au niveau national ayant exercé un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. Celui-ci est habilité, sur la base des propositions des organisations syndicales représentatives au niveau national et des demandes individuelles adressées au certificateur pour l'ensemble des certificats de compétences professionnelles constitutifs de la certification et pour la durée de validité de la certification</p>

Base légale

Date de décision	15/10/2021
Durée de l'enregistrement en années	5
Date d'échéance de l'enregistrement	15/10/2026

Pour plus d'informations

■ Statistiques :

Année d'obtention de la certification	Nombre de certifiés	Nombre de certifiés par reconnaissance de l'expérience professionnelle
2020	47	0
2019	46	0
2018	16	0

■ Lien internet vers le descriptif de la certification :

Page dédiée sur le site du ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/certification-mandates>

Liste complète des organismes préparant à la certification :

<https://certifpro.francecompetences.fr/webapp/services/edition/exportPartenaireSp/21680/true>

■ Certification(s) antérieure(s) :

N° de la fiche	Intitulé de la certification remplacée
RS4214	Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

■ Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation :

<https://certifpro.francecompetences.fr/api/enregistrementDroit/refActivity/21680/288518>

Annexe 2 Cas pratiques. Droits accessibles aux acteurs du dialogue social

Les cas pratiques ci-dessous visent à expliciter les droits créés par le présent accord en fonction des mandats occupés et du temps passé à l'exercice de ceux-ci. Dans ces cas pratiques les salariés utilisent la totalité des heures de délégation associées aux mandats exercés. Les crédits d'heures plus favorables éventuellement prévus par un accord d'entreprises doivent être pris en compte pour déterminer le temps passé à l'exercice d'un mandat.

■ Cas n° 1 : le salarié est employé dans une entreprise de 50 salariés. Il travaille 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois. Il exerce son premier mandat d'élu titulaire au sein de la délégation du personnel au CSE, lui donnant ainsi droit à 18 heures de délégation par mois.

Les heures de délégation représentent donc 11,86 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de son mandat et pendant 6 mois après le terme de celui-ci (art. L. 2411-5 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 12 jours par an (art. L. 2145-7 du code du travail) ;
- un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours (s'imputant sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale) (art. L. 2315-63 du code du travail) ;
- une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours, dont le financement, ainsi que les éventuels frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur (art. L. 2315-18 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de l'accord de branche, le salarié pourra prétendre à :

- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle (articles 9.2, 9.3 et 9.4) ;
- un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

■ Cas n° 2 : le salarié est employé dans une entreprise de 250 salariés. Il travaille 38,5 heures hebdomadaires, soit 166,70 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- délégué syndical, 18 heures par mois, soit 10,79 % du temps de travail ;
- membre titulaire de la délégation du personnel au CSE, 22 heures par mois, soit 13,19 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à l'Adesatt, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 33,98 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. L. 2411-3 du code du travail) ;

- l'utilisation de ses heures de délégation pour participer à des négociations de branche ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de la branche (hormis les heures de délégation supplémentaires octroyées à la section syndicale pour les négociations en entreprise) (art. L. 2143-16-1 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 18 jours par an (art. L. 2145-1 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de la convention collective, le salarié aura droit à des autorisations d'absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche (art. 2.1).

Enfin, en application de l'accord de branche, le salarié pourra prétendre à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l'ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise (art. 5) ;
- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle, ou en vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat (articles 9.2, 9.3, 9.4, 9.6) ;
- d'un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

■ Cas n° 3 : le salarié est employé dans une entreprise de 175 salariés. Il travaille 37 heures hebdomadaires, soit 160,21 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- élu pour la seconde fois au sein de la délégation du personnel au CSE, 21 heures par mois, soit 13,10 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPNE-FP, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à l'OPIIEC, 5 % du temps de travail ;
- mandataire d'administrateur de l'OPCO ATLAS, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 33,10 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 12 jours par an (art. L. 2145-7 du code du travail) ;
- une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 3 jours, dont le financement, ainsi que les éventuels frais de séjour et de déplacement du salarié sont pris en charge par l'employeur (art. L. 2315-18 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de la convention collective, le salarié aura droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. 2.1) ;
- des autorisations d’absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche (art. 2.1).

Enfin, en application de l’accord de branche, le salarié aura droit à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l’ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l’ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l’entreprise (art. 5) ;
- un bilan de compétences d’une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l’employeur et la branche en vue de l’adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l’expérience, d’une reconversion professionnelle, ou en vue d’obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l’exercice de leur mandat (articles 9.2, 9.3, 9.4, 9.6) ;
- d’un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

■ Cas n° 4 : le salarié est employé dans une entreprise de 5000 salariés. Il travaille 37 heures hebdomadaires, soit 160,21 heures par mois. Il exerce les mandats et heures de délégation suivants :

- délégué syndical, 24 heures par mois, soit 14,98 % du temps de travail ;
- représentant syndical au CSE, 20 heures par mois, soit 12,48 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPPNI, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à la CPNE-FP, 5 % du temps de travail ;
- mandataire à l’OPIIEC, 5 % du temps de travail ;
- mandataire d’administrateur de l’OPCO ATLAS, 5 % du temps de travail.

Les heures de délégation représentent donc 47,46 % du temps de travail du salarié.

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. L. 2411-3 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 18 jours par an (art. L. 2145-1 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d’exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l’expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

En outre, en application de l’accord de branche, le salarié aura droit à : des autorisations d’absences rémunérées pour participer aux réunions des instances de branche ;

Enfin, en application de l’accord de branche, le salarié aura droit à :

- une évolution salariale au moins égale, sur l’ensemble de la durée des mandats, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l’ancienneté est comparable. À défaut de tels salariés, cette évolution est au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l’entreprise (art. 5) ;
- un bilan de compétences d’une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;

- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle, ou en vue d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice de leur mandat (articles 9.2, 9.3, 9.4, 9.6) ;
- d'un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

■ Cas n° 5 : dans ce cas, le salarié est soumis à une convention de forfait annuel en jours. Pour l'évaluation du temps passé à l'exercice d'un mandat par un salarié soumis à une convention de forfait annuel en jours, les heures de délégation doivent être regroupées en demi-journées. Une demi-journée de travail équivaut ainsi à quatre heures de mandat. Ce nombre de demi-journées rapporté au nombre de jours de travail prévu au contrat de travail du salarié permet de connaître la proportion du temps de travail passé à l'exercice du mandat.

Le salarié est employé dans une entreprise de 3 000 salariés. Il travaille 218 jours par an. Il exerce le mandat et heures de délégations suivants :

Délégué syndical, 24 heures par mois, soit 6 demi-journées par mois, ou 72 demi-journées par an.

Pour évaluer le pourcentage de temps passés en heures de délégation par an, il convient de ramener ce chiffre à 36 journées entières annuelles. Le rapport entre ce temps de délégation et le forfait annuel en jours du salarié indique que le temps de délégation représente 16,5 % du temps de travail du salarié ($([36 \times 100]/218 = 16,5 \%)$).

En application de la loi le salarié aura donc droit à :

- une protection contre le licenciement pendant toute la durée de ses mandats et pendant 12 mois après le terme de ceux-ci (art. L. 2411-3 du code du travail) ;
- un ou plusieurs congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale dans la limite de 18 jours par an (art. L. 2145-1 du code du travail) ;
- un entretien au début du mandat portant sur les modalités pratiques d'exercice de son ou de ses mandats au regard de son emploi (art. L. 2141-5 du code du travail) ;
- un entretien professionnel en fin de mandat, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (art. L. 2141-5 du code du travail).

Enfin, en application de l'accord de branche, le salarié aura droit à :

- un bilan de compétences d'une durée de 24 heures en fin de mandat (art. 9.1) ;
- des actions de formations co-financées par l'employeur et la branche en vue de l'adaptation des compétences au métier et à ses évolutions, de la validation des acquis de l'expérience, d'une reconversion professionnelle (articles 9.2, 9.3 et 9.4) ;
- un abondement au CPF sous conditions (art. 9.5).

IDCC : **1536** | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses,
boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz
carbonique)

Avenant n° 2025/1 du 29 janvier 2025

à l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021
relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels
au 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550352M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier la grille des salaires minima conventionnels fixée à l'annexe 1 de la convention collective figurant à l'article 2 de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021.

Réunis les 21 novembre 2024 et le 29 janvier 2025 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche applicables depuis le 1^{er} avril 2024, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'« Accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les salaires minima conventionnels – annexe 1 de la convention collective, et de tout précédent avenant relatif à la grille des salaires conventionnels – et ayant remplacé intégralement et définitivement l'accord du 24 avril 2007 sur la classification et les salaires depuis le 1^{er} mai 2024 ».

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement

des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-10 du code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires minima conventionnels de la branche professionnelle.

Le présent avenant révisé partiellement les termes de l'article 2 de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021, il annule et remplace la grille des minima conventionnels figurant à l'« Annexe "Nouvelle grille des salaires minima conventionnels" » de l'« Annexe 1 "Classification et salaires minima conventionnels" » de la convention collective, et remplace la grille des salaires minima conventionnels revalorisée par avenant n° 2024/2 du 19 mars 2024 modifiant l'« Accord 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels – annexe 1 de la convention collective », par les dispositions suivantes :

« Annexe Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2025

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois.

Niveaux	Échelons	Montants
I	1	1 827 €
	2	1 840 €
	3	1 858 €
	4	1 875 €
II	1	1 891 €
	2	1 912 €
	3	1 944 €
	4	1 964 €
III	1	1 985 €
	2	2 006 €
	3	2 036 €
	4	2 061 €
IV	1	2 088 €
	2	2 142 €
	3	2 247 €
	4	2 355 €
V	1	2 509 €
	2	2 795 €
	3	3 010 €
	4	3 228 €
VI	1	3 541 €
	2	3 791 €
	3	4 265 €
	4	4 591 €

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 3

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8.6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

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

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Accord du 16 janvier 2025
relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2025
(Grand Est)

NOR : ASET2550343M

IDCC : 1596

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

FFB Grand Est ;
CAPEB Grand Est ;
SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;
URCB CFDT Grand Est ;
UNSA Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12-8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 16 janvier 2025 à Nancy pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué

dans le tableau ci-après en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Catégorie professionnelles	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 heure Grand Est
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 802,80 €
– position 2	170	1 864,76 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 896,79 €
Niveau III		
Compagnon professionnel :		
– position 1	210	2 101,77 €
– position 2	230	2 237,79 €
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe :		
– position 1	250	2 394,78 €
– position 2	270	2 578,38 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2025.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Accord du 16 janvier 2025
relatif aux indemnités de petits déplacements
(Grand Est)

NOR : ASET2550344M

IDCC : 1596

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

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est ;

UNSA Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1-3 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 16 janvier 2025 à Nancy pour déterminer les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

Zone	Indemnité de transport		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1 (0 à 10 km)	2,80 €	2,80 €	2,80 €
2 (10 à 20 km)	3,95 €	4,70 €	4,70 €
3 (20 à 30 km)	5 €	7,60 €	7,45 €
4 (30 à 40 km)	6,90 €	11,45 €	9,80 €
5 (40 à 50 km)	8,20 €	13,35 €	11,80 €

Zone	Indemnité de trajet		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1 (0 à 10 km)	2,00 €	2,00 €	2,00 €
2 (10 à 20 km)	3,15 €	3,15 €	3,15 €
3 (20 à 30 km)	4,60 €	4,60 €	4,60 €
4 (30 à 40 km)	5,75 €	5,75 €	5,75 €
5 (40 à 50 km)	7,00 €	7,40 €	8,25 €

Zone	Indemnité de repas Grand Est
Montant journalier	11,80 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2025.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Avenant du 3 février 2025

relatif aux salaires au 1^{er} mars 2025
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2550327M

IDCC : 1596

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

FFB Centre-Val de Loire ;

CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA UR Centre-Val de Loire ;

CFDT Centre-Val de Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

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

Article 1^{er}

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire.

Article 2

Pour la région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région à compter du 1^{er} mars 2025.

Grilles des salaires (au 1^{er} mars 2025)

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 796,65 euros ;
- la partie variable (PV) à 5,87 euros.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal	Salaire horaire minimal
Ouvrier d'exécution position 1	150	1 801,80	11,88
Ouvrier d'exécution position 2	170	1 841	12,14
Ouvrier professionnel	185	1 884	12,42
Compagnon professionnel position 1	210	2 032	13,39
Compagnon professionnel position 2	230	2 149	14,18
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 1	250	2 266	14,94
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 2	270	2 383	15,72

Article 3

Par dérogation aux valeurs définies à l'article 1^{er}, le salaire minimal (horaire et mensuel) correspondant aux catégories ouvrier d'exécution position 1 – coef. 150 et ouvrier d'exécution position 2 – coef. 170 est déconnecté de la grille et fixé à la valeur indiquée.

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail de la santé, des solidarités et des familles.

Fait à Orléans, le 3 février 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Avenant du 3 février 2025

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} mars 2025
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2550328M

IDCC : 1596

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

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA UR Centre-Val de Loire ;
CFDT Centre-Val de Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les indemnités relatives aux petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire.

Article 2

Pour la région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des indemnités relatives aux petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 3

L'indemnité de repas est fixée à 11,00 €.

Article 4

Indemnités de transport

Zone 1A (0 à 3 Km) = 0,53 €.

Zone 1B (3 à 10 Km) = 3,76 €.

Zone 2 (10 à 20 Km) = 7,91 €.

Zone 3 (20 à 30 Km) = 11,69 €.

Zone 4 (30 à 40 Km) = 16,19 €.

Zone 5 (40 à 50 Km) = 20,71 €.

Article 5

Indemnités de trajet

Zone 1A (0 à 3 Km) = 0,41 €.

Zone 1B (3 à 10 Km) = 2,59 €.

Zone 2 (10 à 20 Km) = 4,23 €.

Zone 3 (20 à 30 Km) = 5,20 €.

Zone 4 (30 à 40 Km) = 6,52 €.

Zone 5 (40 à 50 Km) = 8,13 €.

Article 6

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail de la santé, des solidarités et des familles.

Fait à Orléans, le 3 février 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Accord du 16 janvier 2025
relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2025
(Grand Est)

NOR : ASET2550345M

IDCC : 1597

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

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12-8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 16 janvier 2025 à Nancy pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué

dans le tableau ci-après en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 heures Grand Est
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 802,80 €
– position 2	170	1 864,76 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 896,79 €
Niveau III		
Compagnon professionnel :		
– position 1	210	2 101,77 €
– position 2	230	2 237,79 €
Niveau IV		
Maître ouvrier ou chef d'équipe :		
– position 1	250	2 394,78 €
– position 2	270	2 578,38 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2025.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Accord du 16 janvier 2025
relatif aux indemnités de petits déplacements
(Grand Est)

NOR : ASET2550346M

IDCC : 1597

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

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1.3 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 16 janvier 2025 à Nancy pour déterminer les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

Zone	Indemnité de transport		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1 (0 à 10 km)	2,80 €	2,80 €	2,80 €
2 (10 à 20 km)	3,95 €	4,70 €	4,70 €
3 (20 à 30 km)	5 €	7,60 €	7,45 €
4 (30 à 40 km)	6,90 €	11,45 €	9,80 €
5 (40 à 50 km)	8,20 €	13,35 €	11,80 €

Zone	Indemnité de trajet		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
1 (0 à 10 km)	2,00 €	2,00 €	2,00 €
2 (10 à 20 km)	3,15 €	3,15 €	3,15 €
3 (20 à 30 km)	4,60 €	4,60 €	4,60 €
4 (30 à 40 km)	5,75 €	5,75 €	5,75 €
5 (40 à 50 km)	7,00 €	7,40 €	8,25 €

Zone	Indemnité de repas Grand-Est
Montant journalier	11,80 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2025.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 38 du 19 février 2025

relatif aux salaires

NOR : ASET2550284M

IDCC : 1659

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

USRTL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Évolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 37 du 10 janvier 2024 sont revalorisés comme suit :

2,3 % au 1^{er} mars 2025

Les barèmes sont annexés au présent accord.

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Égalité hommes femmes

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

Article 3 | Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Fait à Paris, le 19 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Barème des rémunérations minima garanties au 1^{er} mars 2025

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles 151,67 heures
120	12,37	1 876,16
125	12,62	1 914,08
130	12,70	1 926,21
140	12,77	1 936,83
150	13,22	2 005,08
160	13,45	2 039,96
170	13,72	2 080,91
190	14,31	2 170,40

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles 151,67 heures
240	2 239,37
270	2 461,72
300	2 616,89
400	3 263,89
500	3 999,03
600	4 633,87

Avenant n° 3 du 13 février 2025
à l'accord du 20 janvier 2020
relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2550353M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dispositif puisse perdurer de manière efficace, sur recommandations de la CPNEFP de la branche, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) du 20 janvier 2020, les partenaires sociaux ont décidé d'actualiser ce dispositif au regard de son utilisation et des évolutions d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 1^{er} | Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

La liste des certifications figurant à l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) du 20 janvier 2020, telle que modifiée par avenants n° 1 et n° 2 à cet accord, est remplacée par la liste suivante à date d'extension du présent avenant :

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vendeur en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	35304	Titre professionnel conseiller(ère) relation client à distance
	38399	Bac pro – Métiers du commerce et de la vente
	37098	Titre professionnel – Conseiller de vente
	37051	Titre vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	38397	Bac pro – Métiers de l'accueil
	35354	BUT – Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat
	35355	BUT – Techniques de commercialisation : business international « Achat et vente »
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	35801	BTS – Conseil et commercialisation de solutions techniques
	38676	Titre professionnel – Manager d'unité marchande
	34809	Titre chargé de clientèle
	39365	CQP concepteur-Vendeur de cuisines et/ou aménagement intérieur
	39373	Vendeur conseiller commercial en équipements techniques
Manager/responsable de magasin	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge(e) de clientèle
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38676	Titre professionnel – Manager d'unité marchande
	29740	Licence pro commerce et distribution
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable marketing et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34465	Chargé de gestion commercial
	37865	Responsable en gestion d'activité opérationnelle
Service après-vent	39177	Titre professionnel – Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel
	37265	Conseiller(e) services en électrodomestique et multimédia
	37263	Technicien services de l'électroménager connecté
		CQP technicien réparateur en électroménager et/ou multimédia
	39635	Technicien intégrateur des infrastructures et équipements connectés

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Agent logistique	37894	CAP – Conducteur routier de marchandises
	37938	CAP conducteur livreur de marchandises
	39186	Titre professionnel – Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP – Opérateur logistique
	38551	Titre professionnel – agent magasinier
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	29992	Licence pro management des processus logistiques
	38945	Responsable en logistique
	37080	Titre responsable logistique
	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence pro logistique et pilotage des flux
	35390	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées
	35391	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain durables
	37277	TP – Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
	36237	TP – Technicien en logistique d'entreposage
	38365	BTS – Gestion des transports et logistique associée
Fonctions supports	38147	Gestionnaire de paie
	37948	Titre professionnel – Gestionnaire de paie
	37121	Titre professionnel – Comptable assistant

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 4 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 5 | Révision et dénonciation

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 61 du 13 février 2025
relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2550354M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les signataires rappellent que le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler 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 femme et homme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Salaires minima conventionnels

2.1. Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} mars 2025, dans les conditions définies ci-après :

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 801,80	11,88
	2	1 805,93	11,91
	3	1 817,66	11,98
II	1	1 857,31	12,25
	2	1 902,09	12,54
	3	1 946,81	12,84
III	1	1 987,84	13,11
	2	2 032,52	13,40
	3	2 077,15	13,70
IV	1	2 141,26	14,12
	2	2 385,91	15,73
	3	2 628,65	17,33

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	31 742,66	2 396,20
II	38 667,28	2 962,95
III	45 974,21	3 522,84
IV	53 261,82	4 081,36

Article 3 | Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son article 1^{er}.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2219 | TAXIS

Accord du 12 décembre 2024
relatif aux rémunérations minimales

NOR : ASET2550348M

IDCC : 2219

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

FNAT ;
FNTI ;
FNDD ;
CSNERT,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO UNCP taxi,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des entreprises entrant dans le champ d’application de la présente convention collective.

Article 2 | Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d’autorisation	1 801,83 €	11,88 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(ée)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d’autorisation Ayant au moins 2 années d’expérience dans la profession	1 817,00 €	11,98 €

Article 3 | *Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle*

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	Titulaire de la carte professionnelle	1 801,83 €	11,88 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(ée)	Titulaire de la carte professionnelle Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession	1 817,00 €	11,98 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(ée)	Titulaire de la carte professionnelle Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession Capacités professionnelles spécifique	1 832,17 €	12,08 €

Article 4 | *Personnels employés maîtrises et cadre non roulants*

(Voir page suivante.)

Statut	Échelon	Gestion des courses	Administratif	Informatique	Technique	Commercial marketing communication	Taux horaire
Employé/technicien	I	Téléopérateur/conseiller	Employé administratif		Agent technique	Employé commercial	12,09 €
	II	Téléopérateur expérimenté	Employé comptable Gestionnaire facturation	Agent d'exploitation	Technicien qualifié	Employé marketing	12,15 €
	III	Régulateur/planificateur/Superviseur	Référent CPAM Assistant administratif	Informaticien qualité	Technicien hautement qualifié	Assistant commercial	12,43 €
Agent de maîtrise	IV	Responsable d'équipe	Comptable Gestionnaire de paie Assistant de direction	Informaticien hautement qualifié/analyste programmeur	Chef d'équipe	Responsable clientèle	14,17 €
Cadre	V		Contrôleur de gestion Responsable RH Responsable administratif		Chef d'atelier	Gestionnaire clientèle	16,17 €
	VI					Responsable clientèle	18,21 €

Article 5 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

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

Article 5 bis | Mesure particulière. Clause de revoyure

Dès une évolution significative du Smic les parties conviennent de se revoir afin d'analyser d'une part l'évolution des éléments d'encadrement du transport de malade versus nouvelle convention CNAM et d'autre part la situation économique dévolutive des entreprises de transport particulier de personnes, à ces éléments se rajoute l'arrêté national des tarifs en attente de promulgation. Dans ce cadre l'accord des NAO 2024, les partenaires s'obligent à rouvrir un complément de négociation à partir du 1^{er} avril et devant se conclure au plus tard au 31 mai 2025.

Le présent avenant est exclusivement rattachée au NAO 2024 et n'aura aucun impact au titre des obligations liés aux NAO 2025 qui s'ouvriront elle au plus tard au début de l'année 2025.

Article 6 | Égalité de traitement entre les salariés

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

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

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 7 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

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

Article 8 | Adhésion

L'adhésion au présent accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 9 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 12 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 janvier 2025
relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2025
(Grand Est)

NOR : ASET2550347M

IDCC : 2609

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

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est ;

CFE-CGC Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Nancy en date du 16 janvier 2025 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des

ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est et en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Niveau	Salaire minimal mensuel Grand-Est
A	1 870,77 €
B	1 962,82 €
C	2 077,62 €
D	2 234,63 €
E	2 483,08 €
F	2 764,20 €
G	3 110,99 €
H	3 346,39 €

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1^{er}, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2025.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 11 septembre 2019
relatif au régime de remboursement complémentaire
de frais de soins de santé

NOR : ASET2550337M

IDCC : 3168

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

FNP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 26 juin 2019 sont convenues de modifier le texte de l'accord collectif, concernant le régime complémentaire de frais de santé.

Considérant la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé »).

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé.

Considérant que la réforme dite « 100 % santé » entre en vigueur, pour les soins d'optique médicale et dentaire au 1^{er} janvier 2020 et pour les soins d'audiologie au 1^{er} janvier 2021, le présent avenant s'applique sans préjudice des dispositions prévues par les précédents avenants, notamment l'avenant n° 1 signé le 2 juillet 2015. Dès lors, et à compter du 1^{er} janvier 2020, les dispositions de ce présent avenant prévaudront sur celles des avenants précédemment signés (et ce, même si l'extension survenait postérieurement à l'extension de ce présent avenant).

Considérant qu'il est rappelé que conformément à l'instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, le respect de la date de mise en conformité est à apprécier, pour les accords de branche, à la date de dépôt de la demande d'extension.

Article 1^{er} | Modification du régime frais de santé

Modification de l'annexe

- L'annexe I définissant les garanties du régime frais de santé est modifiée afin de tenir compte :
- de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé ») ;
 - du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé.

Cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction des résultats du régime.

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2020.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur l'avenant précédemment signé.

Article 3 | Extension du présent avenant. Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 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 des professions de la photographie.

Fait à Paris, le 11 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe Garanties à effet au 1^{er} janvier 2020

Base salariés et ayants droit

Chaque salarié, ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		150 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150 % BR 130 % BR	
Chambre particulière		70 € par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		40 € par jour	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100 % BR

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150 % BR 130 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150 % BR 130 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150 % BR 130 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150 % BR 130 % BR
► non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Psychologie, Psychomotricité, ⁽¹⁾	20 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	100 % BR	
Médicaments :		
► remboursés SS		100 % BR
► non remboursés SS		
Contraception prescrite	Crédit de 50 € par année civile	
Pharmacie (hors médicaments) :		
► remboursée SS		100 % BR
► non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe	100 % FR	
Autres vaccins prescrits	Crédit de 20 € par année civile	
Sevrage tabagique	Crédit de 75 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	125 % BR + Crédit de 150 € par année civile	
Prothèses externes liées au traitement du cancer	RSS + 400 € limité à 1 acte par année civile	
Fauteuil pour handicapés physiques	RSS + 750 € limité à 1 acte par année civile	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR	

AIDES AUDITIVES		
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	100 % BR + 500 € limité à 1 acte par année civile	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100% BR	
A COMPTER DU 1.01.2021		
Equipements 100 % Santé (*) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres (****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % BR + 500 € (****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100 % BR + 300 € (****)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment)

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700€ RSS inclus au 1.01.2021)

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maitrisé (**)		
Inlay, onlay	100% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	300% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	300% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100% BR	
Inlay core	300% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	300% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	300% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Parodontologie	Crédit de 100€ par année civile	
Orthodontie	Crédit de 200€ par année civile	

(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Equipements 100 % Santé ⁽¹⁾ :		
Monture de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + ^(**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Monture de classe A : Enfant - de 16 ans ^(**)		
Verres de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + ^(**)		
Verres de classe A : Enfant de - 16 ans ^(**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres ⁽²⁾ :		
Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + ^(**)	70 €	
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans ^(**)	50 €	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + ^(**)	Voir grille optique	
Verres de classe B : Enfant de - 16 ans ^(**)	Voir grille optique	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Suppléments pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 100 €	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 200 € par œil et par année civile	

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.
Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.
Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.
Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;

- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de

l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;

- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	50€	40€
		SPH < à -6 ou > à + 6	80€	75€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	50€	40€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	50€	40€
		SPH > 0 et S > + 6	80€	75€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	80€	75€
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	80€	75€
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	110€	75€
		SPH < à -4 ou > à + 4	150€	75€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	110€	75€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	110€	75€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	150€	75€
		SPH > 0 et S > + 8	150€	75€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	150€	75€

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	300 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré ⁽¹⁾	Forfait de 200 €

(1) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

MESURES D'ACTIONS INDIVIDUELLES AU PROFIT DES SALARIES / ANCIENS SALARIES ASSURES AU CONTRAT DE FRAIS DE SANTÉ (Leurs AYANTS - DROIT SI COUVERTS AU TITRE DUDIT CONTRAT) et ouvrant droit au bénéfice des garanties du contrat	
PROGRAMME	NATURE DES ACTIONS A COMPTER DU 01.04.2019
Santé bucco-dentaire	
Campagne d'information et d'incitation à la santé bucco-dentaire	<p>Incitation à suivre un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie.</p> <p>Promotion des consultations de prévention à deux âges clés, 35 ans et 55 ans en complément du programme de prévention de l'Assurance Maladie "M'T Dents" ⁽¹⁾. Les frais engagés par les bénéficiaires du présent dispositif dans le cadre de ces consultations de prévention sont prises en charge selon le niveau d'indemnisation prévu au poste « Dentaire » sous réserve que la garantie soit souscrite au contrat Frais de santé.</p> <p>Sensibilisation à la nécessité d'avoir une bonne hygiène bucco-dentaire.</p> <p>(1) à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes.</p>
Cancers : traitement et prévention de leurs récurrences	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opéré, d'un cancer	<p>Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM).</p> <p>La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).</p>
Prévention des récurrences de cancers	<p>Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.</p> <p>Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p>
Bilan de prévention	
Bilan de prévention personnel	<p>Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés de santé sur 4 thématiques essentielles : manger, bouger, dormir, respirer.</p>

ABREVIATIONS :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

OPTION 1 CONFORT

Le détail des garanties en vigueur à compter du 01.01.2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prestations versées par la Sécurité sociale et du régime de Base conventionnel, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		+ 50 % BR	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+ 100 % BR + 70 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		+ 10 € par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		+ 10 € par jour	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	+ 50 % BR

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR + 50 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR + 50 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR + 50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR + 50 % BR
► non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Psychologie, Psychomotricité,	+ 20 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	+ 50 % BR	
Pharmacie (hors médicaments) :		
► non remboursée SS		
Autres vaccins prescrits	+ Crédit de 20 € par année civile	
Sevrage tabagique	+ Crédit de 20 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	+ 50 % BR + Crédit de 50 € par année civile	
Prothèses externes liées au traitement du cancer	+ 100 € limité à 1 acte par année civile	
Fauteuil pour handicapés physiques	+ 50 € limité à 1 acte par année civile	

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
JUSQU'AU 31.12.2020		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	+ 50 € limité à 1 acte par année civile	
A COMPTER DU 01.01.2021		
Equipements libres (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	+ 50 € (*)	

(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment)

(**) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Prothèses		
► Panier maîtrisé (*)		
Inlay core	+ 100 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 100 % BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (**)		
Inlay core	+ 100 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 50 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Parodontologie	+ Crédit de 50 € par année civile	
Orthodontie	+ Crédit de 50 € par année civile	

(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements libres (*) :		
Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (*)	+ 30 €	
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans (*)	+ 50 €	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (*)	Voir grille optique (**)	
Verres de classe B : Enfant de - 16 ans (*)	Voir grille optique (**)	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	+ Crédit de 100 € par œil et par année civile	

(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement. Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;

- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(**) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	30€	20€
		SPH < - 6 ou > + 6	30€	30€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	30€	20€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	30€	30€
		SPH > 0 et S > + 6	30€	30€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	30€	30€
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	30€	30€
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	30€	30€
		SPH < - 4 ou > + 4	30€	30€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	30€	30€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	30€	30€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	30€	30€
		SPH > 0 et S > + 8	30€	30€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	30€	30€

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	+ 50 % BR

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

ABREVIATIONS :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

OPTION 2 SUMMUM

Le détail des garanties en vigueur à compter du 01.01.2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prestations versées par la Sécurité sociale et du régime de Base conventionnel, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		+ 150 % BR	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+ 150 % BR + 70 % BR	
Chambre particulière		+ 20 € par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		+ 20 € par jour	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	+ 100 % BR

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR + 50 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR + 50 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR + 50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	+ 50 % BR + 50 % BR
► non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Psychologie, Psychomotricité,		+ 30 € par acte limité à 4 actes par année civile
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		+ 100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		+ 50 % BR
Pharmacie (hors médicaments) :		
► non remboursée SS		
Autres vaccins prescrits		+ Crédit de 30 € par année civile
Sevrage tabagique		+ Crédit de 30 € par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		+ 100 % BR + Crédit de 100 € par année civile
Prothèses externes liées au traitement du cancer		+ 150 € limité à 1 acte par année civile
Fauteuil pour handicapés physiques		+ 50 € limité à 1 acte par année civile

AIDES AUDITIVES		
Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	+ 100 € limité à 1 acte par année civile	
A COMPTER DU 1.01.2021		
Equipements libres ^(*) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	+ 100 € (*)	

(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment)

(**) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Prothèses		
► Panier maîtrisé (*)		
Inlay core	+ 150 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 150 % BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (**)		
Inlay core	+ 150 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaire	+ 150 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 100 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Parodontologie	+ Crédit de 75 € par année civile	
Orthodontie	+ Crédit de 100 € par année civile	

(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maitrisé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements libres ⁽²⁾ :		
Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (*)	+ 30 €	
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans (*)	+ 50 €	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (*)	Voir grille optique (****)	
Verres de classe B : Enfant de - 16 ans (*)	Voir grille optique (***)	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Chirurgie réfractive (Mvopie, hvpermétropie, astigmatisme, presbytie)	+ Crédit de 200 € par œil et par année civile	

(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(**) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	40€	30€
		SPH < à -6 ou > à + 6	40€	40€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	40€	30€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	40€	40€
		SPH > 0 et S > + 6	40€	40€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	40€	40€
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	40€	40€
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	40€	40€
		SPH < à -4 ou > à + 4	40€	40€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	40€	40€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	40€	40€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	40€	40€
		SPH > 0 et S > + 8	40€	40€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	40€	40€

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	+ 100 % BR
Frais de voyage et hébergement	+ 50 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré ⁽¹⁾	+ 100 €

(1) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

ABREVIATIONS :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

Avenant du 11 mars 2024
à l'accord du 9 décembre 2009
relatif aux classifications des salariés

NOR : ASET2550339M

IDCC : 3168

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

FNP ;

FFPMI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

UNSA commerces et services ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

■ Liste des conventions auxquelles ce texte est rattaché :

Convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013.

Le présent accord annule et remplace l'accord de classification des salariés signé le 9 décembre 2009 et étendu par arrêté du 19 juillet 2010 JORF 28 juillet 2010 du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Cet accord a pour objet de réduire la période maximale pour le coefficient 150 de 1 an à 6 mois quelle que soit la filière.

■ Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés :

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

Filière magasin (hors prises de vue)

155. Opérateur vendeur 1^{er} niveau (période maximale de 6 mois)

Assure l'accueil de la clientèle en magasin.

Traite sa demande de travaux photos, réalise les tirages photos sur machine automatique et aide les clients pour les travaux photos.

Conseille le client, réalise des ventes simples, le cas échéant des ventes complémentaires, et procède aux encaissements.

Réalise les photos d'identité à l'exception des autres prises de vue.

Participe à l'entretien du magasin.

Assure la réception des produits, vérifie la marchandise et assure l'étiquetage.

165. Opérateur vendeur 2^e niveau

Mêmes fonctions que précédent.

Assure en plus le comptage de caisse sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Possède une bonne connaissance technique des produits et assure le suivi des gammes.

Réalise le comptage lors de l'inventaire.

Réalise l'ensemble des tâches du traitement numérique des images et supervise le bon déroulement du développement photo.

175. Opérateur vendeur 3^e niveau

Mêmes fonctions que précédent.

En plus, possède une bonne connaissance de tous les services susceptibles d'être vendus dans le magasin.

Peut être appelé par la direction à établir des devis et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise.

Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure.

Assure la remise en banque sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

195. Technicien qualifié 1^{er} échelon

Installe, répare les outils de production, contrôle leur fonctionnement et en assure la maintenance.

205. Adjoint au responsable des ventes

Mêmes fonctions que précédent.

Participe à l'élaboration de la politique de vente et aux décisions d'achat et de tarification.

Assure en plus, en tout ou partie, la gestion du magasin et anime une équipe sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Peut être amené occasionnellement à remplacer le responsable.

210. Responsable magasin 1^{er} échelon

Assure la gestion d'un magasin et/ou anime une équipe comportant un effectif de moins de trois salariés permanents avec l'aide de son supérieur hiérarchique.

230. Responsable magasin 2^e échelon

Sous les directives du directeur ou du chef d'entreprise assure la gestion de tout ou partie du magasin, coordonne et contrôle le travail d'une équipe comportant un effectif permanent d'au moins 3 salariés.

320. Directeur de magasin

Assure dans sa totalité la direction du magasin.

Recrute et anime son équipe.

Participe à l'élaboration du budget sous les directives de son chef d'entreprise ou de son représentant.

370. Cadre de direction multimagasin

Coordonne, dans sa totalité, la direction de plusieurs magasins et élabore le budget.

Filière photographie professionnelle

155. Assistant 1^{er} niveau (période maximale de 6 mois)

Exécute les identités et les prises de vue simples sans composition sous contrôle hiérarchique.

165. Opérateur de prises de vue confirmé 2^e niveau

Même fonction que précédent.

Réalise en plus les reportages et les prises de vue studio et en extérieur avec composition.

Assure le tirage et la finition simple des prises de vue.

175. Photographe qualifié 3^e niveau

(Un diplôme reconnu par la branche ne pourra être embauché en dessous du coefficient 175.)

Mêmes fonctions que précédent.

Réalise en plus, de manière autonome, des prises de vue sociales et des prises de vue techniques d'entreprise.

Assure sa postproduction pour présentation au client.

Peut être appelé par la direction à établir et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise.

Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure.

205. Photographe technicien qualifié

Assure la prestation complète de l'estimation du travail à réaliser à la livraison des prises de vue.

220. Responsable prises de vue 1^{er} échelon

Mêmes fonctions que précédentes.

Assure la responsabilité technique d'un studio ou d'une unité de production.

275. Responsable prises de vue 2^e échelon

Supervise la création et la production.

Assure le suivi de la réalisation et de la production.

Coordonne une équipe comportant assistants et photographes.

195. Infographiste

Traite et adapte des informations graphiques à l'aide des outils informatiques mis à sa disposition.

220. Responsable technique multimédia

Chargé de déterminer la faisabilité technique d'un programme et d'en assurer l'arborescence.
Assure la mise en œuvre et le suivi du programme.

370. Directeur de studio

Dirige une équipe de production.

Filière photographie scolaire, maternité et autres photographies au domicile du client

Il est précisé que les photographes dont la fonction principale est la réalisation de prises de vue sont classés dans la filière professionnelle et ne peuvent se voir attribuer un coefficient de la présente filière. Ne sont concernés par cette filière que les salariés occupant principalement des fonctions commerciales et réalisant accessoirement des prises de vue en clientèle.

155. Attaché commercial débutant (période maximale de 6 mois)

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique.

Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

165. Attaché commercial 1^{er} niveau

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique.

Élaboration des bons de commande, prises de RDV et livraison.

Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

195. Attaché commercial 2^e niveau

Mêmes fonctions que le 1^{er} échelon.

En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning.

Peut accompagner un débutant.

Peut être amené à réaliser des prises de vue de manière autonome.

220. Opérateur technico-commercial

Mêmes fonctions que l'attaché commercial 2^e niveau.

En plus, gère son secteur de façon responsable et autonome sous contrôle de la direction.

Accompagne jusqu'à 2 personnes.

Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.

Dans les entreprises de photographie en milieu scolaire, maternité et autres photographies à domicile, résout les problèmes techniques de prises de vue.

Filière studios hors grand public

(Prises de vue publicitaire, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie.)

La photographie dite de publicité, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie, englobe tous types de sujets de prises de vue à usage commercial (édition, catalogues, affichage, annonces presse, conditionnement, illustration, etc.). On traite de professionnel à professionnel. Les clients sont des agences de publicité, des studios graphiques, des marques, des imprimeurs et autres entreprises.

Production

155. Assistant photographe 1^{er} niveau (période maximale de 6 mois)

Préparation et démontage des plateaux de prises de vue, manutentionnaire, peinture des cyclos.

Déballe, prépare et remballage les objets à photographier.

Prépare les matériels techniques lors des productions hors studio.

Sous l'autorité du photographe ou de l'autorité hiérarchique.

165. Assistant photographe 2^e niveau

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, préparation des éclairages et matériel de prises de vue, archivage des données, transfert les fichiers par internet.

Sous l'autorité du photographe ou de l'autorité hiérarchique.

195. Photographe 1^{er} niveau

Exécute des prises de vue simples d'objets nécessitant peu de moyens d'éclairage.

Sous l'autorité du chef de studio ou de l'autorité hiérarchique.

250. Photographe 2^e niveau

Exécute tous types de prises de vue, il détermine les moyens de production nécessaires à la mise œuvre des prises de vue, coordonne et commande le ou les assistants.

C'est un photographe expérimenté et autonome.

Sous l'autorité du chef de studio ou de l'autorité hiérarchique.

270. Photographe chef de studio

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, responsable des photographes et des assistants.

Donne les axes artistiques et techniques, contrôle et coordonne leur travail, assure les délais et le planning, la qualité et le respect de la commande, il est en contact avec le client, il coordonne les intervenants para-photographiques internes et externes (retoucheurs, décorateurs, coiffeurs, maquilleurs, mannequins, stylistes...).

Il est responsable de l'entretien, de la maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques.

Il est responsable des plateaux de prises de vue et des photographes.

Postproduction

165. Retoucheur 1^{er} niveau

Assure le détourage et la repique des fichiers, transfert les fichiers par internet.

Sous l'autorité du retoucheur expert ou de l'autorité hiérarchique.

195. Retoucheur 2^e niveau

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, retouche les défauts de prises de vue, ajuste la chromie RBV et transfère les fichiers suivant les normes en cours du studio, calibre une chaîne graphique, use des profils ICC, assure les fichiers et réalise des tirages.

Sous l'autorité du retoucheur expert ou de l'autorité hiérarchique.

250. Retoucheur expert

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, utilise plusieurs logiciels de façon experte, assure des retouches créatives en perspective, lumière et chromique, maîtrise les montages, assure la séparation CMJN aux normes de la photogravure et de l'impression, réalise les épreuves normalisés, organise et contrôle les travaux des retoucheurs, assure le bon fonctionnement des matériels informatiques mis à disposition en termes d'entretien, de maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques.

Il est le responsable des retoucheurs.

Préproduction

165. Assistant décorateur

Montage et démontage des décors, peinture des cyclos, manutentionnaire, entretien des matériels.

Sous les directives du chef décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

195. Décorateur

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, peinture, menuiserie et corps de métier ayant rapport avec la réalisation des décors.

Sous les directives du chef décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

250. Chef décorateur

Mêmes fonctions que le précédent, en plus, il conçoit les décors suivant la commande, en termes de création, de métrage, d'approvisionnement des matériaux, de délais et de construction, en coordination avec le chef de studio, organise et contrôle les travaux des décorateurs, assure le bon fonctionnement des matériels techniques mis à disposition en termes d'entretien, de maintenance et du bon usage des installations et matériels techniques. Il est responsable des décorateurs.

Direction

450. Directeur du studio

Interface entre les clients et le personnel du studio.

Responsable de la gestion du personnel et de l'activité du studio, de l'activité commerciale, il établit les devis ou met en œuvre la gestion commerciale, il recrute le personnel, il encadre et anime ses collaborateurs, met en rapport le chef de studio, le chef décorateur et le retoucheur expert avec ses clients, il choisit les investissements matériels. Il est responsable du bon fonctionnement du studio et il est responsable des objectifs qui lui sont fixés (chiffre d'affaires, clientèle, personnel...).

Filière services généraux

150. Agent administratif débutant (période maximale de 6 mois)

Effectue les tâches administratives élémentaires selon les directives.

Assure les travaux courants de saisie et de classement.

150. Agent de nettoyage et d'entretien (période maximale de 6 mois)

Assure l'entretien, le nettoyage intérieur et extérieur et la propreté de l'établissement.

155. Commercial

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique.

155. Employé de bureau. Aide-comptable 1^{er} niveau. Standardiste

Assure la saisie comptable et/ou le secrétariat sous responsabilité directe.

Assure la facturation du client.

Assure le standard de l'entreprise.

Assure les opérations de saisie informatique.

155. Chauffeur-livreur. Magasinier cariste

Assure, avec un véhicule de l'établissement, les approvisionnements et la livraison en clientèle, selon la programmation et l'horaire déterminés.

Contrôle la réception des produits, effectue le rangement et leur distribution aux divers services.

Peut, en outre, conduire un chariot de manutentionnaire automoteur.

165. Secrétaire/aide-comptable 2^e niveau

Capable de rédiger une lettre simple et d'en assurer la saisie.

Assure le suivi de la facturation et la relance clients.

Assure la tenue des livres comptables.

À une bonne pratique de l'outil informatique.

Peut cumuler les attributions des deux emplois compte tenu des nécessités de fonctionnement de l'établissement.

165. Commercial 1^{er} niveau

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique.

Élaboration des bons de commande, prises de rendez-vous et livraison.

165. Gestionnaire de stocks 1^{er} niveau

Assure la gestion des stocks, la saisie des prix, les inventaires et les statistiques diverses.

195. Comptable 1^{er} échelon

Assure le contrôle et le pointage des comptes et des balances.

Assure la tenue et le suivi des documents sociaux de l'entreprise.

Assiste le chef comptable.

Effectue la paie.

195. Technicien de maintenance des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphéries.

205. Commercial 2^e niveau

Mêmes fonctions que le 1^{er} échelon.

En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning.

Peut accompagner un commercial 1^{er} niveau.

Réceptionne les règlements.

205. Assistant(e) qualifié(e)

Salarié(e) qui assiste un ou plusieurs responsables dans ses fonctions afin de lui permettre de remplir sa mission.

205. Gestionnaire de stocks 2^e niveau

En accord avec la direction, effectue toutes les commandes, contrôle les factures.

220. Assistant(e) de direction

Prépare et réunit les éléments de travail à un directeur dont il/elle est le/la collaborateur(trice) direct(e).

Rédige la majeure partie de la correspondance, prend des initiatives et des décisions simples en l'absence du directeur.

Peut posséder une ou plusieurs langues étrangères.

220. Responsable maintenance informatique

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation.

Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

220. Analyste programmeur

Rédige l'analyse organique (dossier de programmation).

Rédige les cycles de tests.

Valide les tests de programmes.

Programme lui-même.

220. Responsable commercial

Mêmes fonctions que le commercial 2^e niveau.

En plus, gère son secteur de façon responsable et autonome sous contrôle de la direction.

Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.

Dans les entreprises de photographie en milieu scolaire, résout les problèmes techniques de prises de vue.

220. Responsable de la gestion des stocks

Assure la responsabilité de la gestion des stocks.

Peut être amené à diriger une équipe de magasiniers.

275. Chef comptable. Responsable 2^e échelon

Établit le bilan et la liasse fiscale sous contrôle hiérarchique.

Assure la gestion administrative du personnel, selon la structure de l'entreprise.

275. Technicien systèmes et réseaux niveau 2

Mêmes fonctions que précédent.

Assure en plus la gestion de projets simples.

Assure le maintien en condition opérationnel des environnements informatiques.

Force de proposition pour améliorer le système.

275. Webmaster

Conçoit, anime et propose des améliorations du site web de l'entreprise.

320. Cadre administratif

Fonction de cadre portant sur la gestion administrative de l'entreprise : supervise et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements.

Peut comporter de la gestion administrative du personnel et des services généraux.

320. Cadre technico-commercial

Assure l'entière gestion de son secteur, en assume la responsabilité et dirige une équipe.

Responsable des formations.

Travaille sous le contrôle de la direction.

Participe au recrutement des membres de son équipe.

320. Cadre informatique

Possède une bonne connaissance de tous les systèmes internes.

Assure tout ou partie de la gestion administrative des systèmes et réseaux.

370. Directeur de service administratif

Dirige un service administratif comportant plusieurs personnes.

370. Directeur des stocks

Dirige un service des stocks comportant plusieurs personnes.

410. Adjoint au directeur

Adjoint à un directeur de service (autre que administratif et stocks).

450. Directeur des services informatiques

Définit et propose le plan informatique, choisit les matériels et leur mode de financement.

Peut diriger l'équipe informatique en étude et en exploitation.

450. Directeur du marketing

Définit, propose et met en œuvre la politique marketing.

Assure les relations avec les prestataires de services, pilote les études de marché.

Peut diriger une équipe d'assistants marketing et de chefs de produits.

450. Directeur technique

Responsable des services de production.

Participe au choix des équipements, définit et met en œuvre la politique de qualité et de maintenance.

450. Directeur commercial

Élabore et met en œuvre la politique commerciale.

450. Directeur des ressources humaines

Définit, propose et met en œuvre la politique de gestion des hommes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, communication interne...

450. Directeur administratif et financier

Définit, propose et met en œuvre la politique financière et la gestion administrative de l'entreprise.

Filière internet

Internet production

150. Opérateur débutant (période maximale de 6 mois)

Applique des modes opératoires simples (physiques ou informatiques) :

- préparation, vérification et envoi des commandes ;
- réglage et conduite de machines simples, sous contrôle hiérarchique ;
- maintien au propre et rangement de son poste de travail ;
- information à sa hiérarchie en cas de problème technique.

155. Opérateur niveau 1

Mêmes fonctions que précédent.

Assure quelques modes opératoires simples ne nécessitant pas de réglages sur machines automatiques.

Maîtrise des fonctionnements basiques de son équipement, entretien journalier simple.

Contrôle la production en respectant les standards de qualité.

Est capable de détecter les produits défectueux.

165. Opérateur niveau 2

Mêmes compétences que le niveau 1 +.

Maîtrise la plupart des modes opératoires/réglages basiques et l'utilisation de plusieurs machines dans sa zone de production.

Maîtrise le fonctionnement de son équipement.

Sous contrôle hiérarchique, est capable de former les opérateurs de niveau 1 à l'utilisation des machines et au contrôle.

Fait remonter les problèmes.

175. Opérateur confirmé niveau 3

Mêmes compétences que le niveau 2 +.

Maîtrise un équipement de production nécessitant une connaissance approfondie des technologies installées et des méthodes.

Son niveau technique lui permet d'intervenir en soutien technique lors de problème auprès des opérateurs de niveaux 1 et 2.

Est capable de former des opérateurs sur les standards de production et la qualité.

Fait évoluer les modes opératoires techniques en remontant à son supérieur hiérarchique les points à changer et émet des suggestions d'amélioration.

175. Adjoint chef d'équipe

Mêmes compétences que le niveau 2 +.

En période de forte activité, peut être amené à suivre sa ligne de production et à suivre la répartition de la charge de l'équipe en fonction du flux des commandes.

Est capable de former des opérateurs sur les standards de production et la qualité.

185. Chef d'équipe niveau 1

Assure l'organisation et l'optimisation de production de l'équipe.
Veille au respect des procédures de qualité et standards de production.
Veille au respect des consignes de sécurité.
Organise son équipe en fonction de la charge de production.
Connaît tous les postes de travail et les modes opératoires.
Est capable de former les opérateurs sur tous les postes de sa zone.
Reporte tout incident auprès de son supérieur hiérarchique.

195. Chef d'équipe niveau 2

Assure les fonctions du chef d'équipe niveau 1.
Organise le soutien technique des opérateurs de niveaux 1, 2 et 3.
Capable de suivre et de mettre en place des indicateurs de suivi d'activité de son équipe.
Participe à la mise en œuvre des plans d'améliorations.

195. Technicien niveau 1

Participe à l'installation, répare les outils de production, contrôle leur fonctionnement et en assure la maintenance.

Maîtrise un domaine technique.

Sous contrôle hiérarchique, définit les moyens de résolution de problème ou sollicite l'assistance de sa hiérarchie dans les cas plus complexes.

210. Chef d'équipe niveau 3

Mêmes fonctions que chef d'équipe niveau 2.

Peut être amené à assurer occasionnellement tout ou partie du poste de superviseur sous contrôle du supérieur hiérarchique.

S'assure du suivi des formations des collaborateurs au sein de sa zone.

210. Technicien niveau 2

Mêmes fonctions que précédent.

Maîtrise plusieurs domaines techniques.

Est capable de déceler la panne et de proposer une solution.

Adapte en accord avec son supérieur hiérarchique la solution adéquate.

Utilise la gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO).

Propose des solutions pour limiter les risques de pannes machines.

230. Technicien niveau 3

Assure les opérations du niveau 2. Il intervient en support auprès des techniciens de niveaux 1 et 2.

Effectue les enregistrements et traçabilités des opérations effectuées.

Bâtit un plan d'action sur les objectifs définis par son manager.

À une démarche de prévention des pannes.

Minimise le temps de panne et le coût.

Applique le budget prévisionnel.

Maîtrise la gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO).

220. Superviseur atelier niveau 1

Assure un rôle de coordination entre les différentes zones de l'atelier.

Assure la bonne gestion des priorités.

Fait appliquer les procédures et règles internes, qualité, sécurité et contribue à leur mise à jour.

Prend les mesures immédiates en cas de problème de sécurité, accident.

Intervient en support auprès des chefs équipe qu'il peut être amené à remplacer ponctuellement.

270. Superviseur atelier niveau 2

Mêmes fonctions que le niveau précédent.

Prend en charge/contribue à des projets techniques ou d'organisation dans l'atelier.

Assure le suivi des rapports d'activité dans les temps, ainsi que les objectifs de l'atelier définis par la direction.

320. Cadre de la production

Dirige, organise, gère et coordonne toutes les actions relatives à la réalisation des travaux de son domaine de responsabilité.

Réalise le programme de production : respect des plannings, de la qualité des produits et des coûts.

Optimise les ressources et les moyens de production (adéquation charge capacité, formation, actions correctives...).

Gère des projets relatifs à la production.

370. Cadre de la production expert

Mêmes compétences que le 320.

Possède une grande expérience de la gestion de projet ou du management de l'équipe de production.

Est amené à coordonner plusieurs zones et/ou départements dans le cadre de projets.

410. Adjoint au directeur

Dirige toute une ou plusieurs unités de production.

Gère des projets complexes.

450. Directeur de production

Dirige dans sa totalité la direction de l'atelier.

Gère les équipes de production.

Gère l'ensemble des approvisionnements.

Gère l'ensemble des expéditions.

Met en place des outils modernes d'amélioration et de suivi de production.

Définit en partenariat avec les autres services la mise en place des systèmes informatiques de gestion de production.

Intervient dans le choix des investissements de production.

À la responsabilité des projets transverses.

Internet, marketing, informatique, service client

Service client

150. Chargé de clientèle débutant (période maximale de 6 mois)

Sous contrôle hiérarchique, assure l'assistance et le traitement des litiges concernant les demandes simples de la clientèle.

155. Chargé de clientèle niveau 1

Mêmes fonctions que précédent.

Possède en plus la connaissance de l'utilisation du site internet, de la procédure de suivi des commandes, des produits et des services à même de l'aider à résoudre les litiges.

165. Chargé de clientèle niveau 2

Mêmes fonctions que le niveau 1.

Possède en plus une bonne connaissance du système, a acquis une totale autonomie de gestion.

Possède en plus des connaissances particulières, des connaissances approfondies de leur poste.

175. Chargé de clientèle niveau 3

Mêmes fonctions que le niveau 2.

Mène des projets transversaux en toute autonomie.

Améliore de par son analyse et son expérience la procédure de traitement des réclamations des clients.

Assure l'intégration des nouveaux arrivants chargés de clientèle de niveaux 1 et 2 sous la responsabilité de son supérieur.

195. Chargé de la qualité/formation service client

Sous contrôle hiérarchique.

Contrôle la qualité des traitements du service.

Assure la formation des chargés de clientèle débutants et niveaux 1 et 2.

220. Superviseur service client ou expert

Mêmes fonctions que précédent.

Assure en plus la gestion et l'animation des équipes.

Sous contrôle hiérarchique, coordonne son action avec les différents services.

320. Responsable service clientèle

Gère tout le service client.

Gère les remontées clients afin de pouvoir insuffler aux différents services les actions correctives à tous les niveaux concernant la qualité du service.

Est garant de toutes les procédures de nature à satisfaire et fidéliser les clients.

Marketing

195. Chargé de marketing débutant

Animation des sites.

Gère l'animation des sites ou de campagnes de courriels, commandes commerciales.

Mise en ligne du contenu, de tarifs, la place des promotions...

Participe aux nouvelles fonctionnalités du site internet.

220. Chargé de marketing niveau 1

Mêmes fonctions que précédent.

À en plus en charge l'amélioration de l'existant, participation aux nouveaux projets (nouvelles fonctionnalités), mise en place de nouvelles pages, campagnes.

275. Chargé de marketing niveau 2

Mêmes fonctions que précédent.

Peut être amené à travailler sur des projets transverses.

320. Cadre marketing

Contribue à la mise en place d'actions interactives marketing, web.

350. Cadre marketing confirmé

Mêmes fonctions que le précédent.

Définit les actions marketing/web.

Préparation et suivi des budgets.

A la responsabilité entière d'un projet.

370. Cadre marketing expert

Mêmes fonctions que les précédents mais a en plus en charge des projets transverses complexes.

Recommande et met en œuvre le plan marketing des produits.

Encadre une équipe chargée de gérer et de développer un groupe de produits marketing.

410. Chef de projet, directeur adjoint

Encadre une équipe technique chargée de la conception d'un projet.

Rôle transverse.

Technicité.

Expertise.

Informatique

195. Technicien de maintenance des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphériques.

220. Responsable maintenance informatique

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation.

Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

220. Analyste programmeur

Rédige l'analyse organique (dossier de programmation).

Rédige les cycles de tests.

Valide les tests de programmes.

Programme lui-même.

350. Cadre informatique confirmé

Assure le maintien en condition opérationnel du système d'information (machines et réseaux).

Assure la mise en place des outils de supervision pour assurer une démarche pro-active.

Assure l'évolution de l'architecture technique (amélioration de la fiabilité, de la performance, du coût).

Assure la réalisation de projets informatiques (hard, soft ou autre).

370. Cadre informatique expert

Manage une équipe ou a une expertise dans un ou plusieurs domaines.

A un rôle transverse sur des projets complexes.

Cadres

320. Cadre administratif

Fonction de cadre portant sur la gestion administrative de l'entreprise : supervise et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements.

Peut comporter de la gestion administrative du personnel et des services généraux.

320. Cadre technico-commercial

Assure l'entière gestion de son secteur, en assume la responsabilité et dirige une équipe.

Travaille sous le contrôle de la direction.

Participe au recrutement des membres de son équipe.

370. Directeur des stocks

Dirige un service des stocks comportant plusieurs personnes.

370. Directeur de service administratif

Dirige un service administratif comportant plusieurs personnes.

410. Adjoint au directeur

Adjoint à un directeur de service (autre que administratif et stocks).

450. Directeur des services informatiques

Définit et propose le plan informatique, choisit les matériels et leur mode de financement.

Peut diriger l'équipe informatique en étude et en exploitation.

450. Directeur du marketing

Définit, propose et met en œuvre la politique marketing.

Assure les relations avec les prestataires de services, pilote les études de marché.

Peut diriger une équipe d'assistants marketing et de chefs de produits.

450. Directeur technique

Responsable des services de production.

Participe au choix des équipements, définit et met en œuvre la politique de qualité et de maintenance.

450. Directeur commercial

Élabore et met en œuvre la politique commerciale.

450. Directeur des ressources humaines

Définit, propose et met en œuvre la politique de gestion des hommes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, communication interne...

450. Directeur administratif et financier

Définit, propose et met en œuvre la politique financière et la gestion administrative de l'entreprise.

Fait à Saumur, le 11 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 14 du 24 février 2025
relatif à la modification de l'article 36 « Stipulations financières »
de la convention collective

NOR : ASET2550370M

IDCC : 3219

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

PEPS ;

FEPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 36 de la convention collective des salariés en portage salarial précise les taux, la qualité du gestionnaire et l'un des objectifs d'une contribution supplémentaire conventionnelle à la formation professionnelle dans la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent instituer une contribution supplémentaire conventionnelle ayant un autre objet que la formation professionnelle et se substituant à celle instaurée par ledit article 36.

À cette fin, ils décident de mettre fin à cette contribution supplémentaire conventionnelle à la formation professionnelle en préservant ses modalités de gestion jusqu'à épuisement des fonds déjà versés par les entreprises de portage salarial à ce titre.

Le même jour, un autre accord professionnel est signé, définissant l'objet, les taux et modalités de gestion de cette nouvelle contribution supplémentaire conventionnelle.

Compte tenu du contenu du présent avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 36 de la convention collective des salariés en portage salarial

Le contenu de l'article 36 est, à l'exception des deux dernières phrases, supprimé à compter du 31 décembre 2024.

Article 2 | Gestion des fonds non engagés au 31 décembre 2024

L'article 36 est ainsi complété :

« Jusqu'à épuisement des sommes versées par les entreprises jusqu'au 31 décembre 2024 au titre de la contribution conventionnelle formation, celle-ci est gérée, au sein de l'opérateur de branche, selon les modalités définies par le 2° de l'accord collectif professionnel du 22 novembre 2022. »

Article 3 | Publics éligibles et dispositifs

Les publics et actions éligibles sont :

- les salariés en portage salarial ;
- les demandeurs d'emplois souhaitant rejoindre une entreprise de portage qui suivent une action de formation notamment dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective (POEI ou POEC) ;
- les salariés fonctionnels des entreprises de portage salarial sur le fondement, le cas échéant, d'un accord professionnel conclu conformément aux prévisions de l'avenant n° 15 à la convention collective.

Article 4 | Durée. Date d'entrée en application. Révision. Dénonciation

Le présent avenant entre en application le premier jour ouvré suivant la date de son dépôt.

Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est transmis au ministère pour demander son extension.

Le présent avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris, le 24 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 15 du 24 février 2025
relatif à la modification de l'article 1^{er} « Champ d'application »
de la convention collective

NOR : ASET2550371M

IDCC : 3219

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

PEPS ;

FEPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective des salariés en portage salarial vise dans son champ d'application mentionné en son article 1^{er} les seuls salariés portés.

Les partenaires sociaux considèrent néanmoins qu'il faut instaurer au bénéfice en particulier des salariés fonctionnels des entreprises de portage salarial qui ne relèvent pas de son champ, des garanties sociales, notamment en matière d'accompagnement de leur parcours professionnel.

C'est en ce sens que les partenaires sociaux se sont réunis afin de permettre que puissent être posées par voie d'accord professionnel dans un champ plus vaste les bases de telles garanties.

Le même jour, un accord professionnel est signé en ce sens pour les entreprises de portage salarial.

Compte tenu du contenu du présent avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 1^{er} de la convention collective des salariés en portage salarial

Le dernier alinéa de l'article 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes :

« Des accords collectifs professionnels spécifiques, conclus dans un champ plus large que celui de la présente convention collective peuvent permettre l'application de certaines dispositions de la convention collective des salariés en portage salarial aux salariés fonctionnels des entreprises de portage salarial appartenant aux 2^d et le cas échéant 3^e collège instaurés pour les élections professionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent également que certaines dispositions conventionnelles précisément identifiées de la convention collective des salariés en portage salarial peuvent permettre, dans des conditions définies conventionnellement, d'offrir des garanties spécifiques à des demandeurs d'emploi qui souhaiteraient intégrer une entreprise de portage salarial.

C'est précisément le cas de garanties sociales, notamment en matière d'accompagnement des parcours professionnels, applicables sur la base de contributions dont la source est conventionnelle.

Il est rappelé que les salariés portés ne relèvent pas du premier collège ouvriers et employés, et que la présente convention collective ou un accord collectif professionnel non spécifique dont le champ les concerne exclusivement sont des accords catégoriels. »

Article 2 | Durée. Date d'entrée en application. Révision. Dénonciation

Le présent avenant entre en application le premier jour ouvré suivant la date de son dépôt.

Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est transmis au ministère pour demander son extension.

Le présent avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris, le 24 février 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 29 janvier 2025

relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2550332M

IDCC : 3222

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

UFME ;

UICB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

Article 2 | Salaires minima conventionnels mensuels

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

Emplois	Coef.	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 802 €
N2 E1	115	1 804 €
N2 E2	120	1 807 €
N2 E3	125	1 814 €
N3 E1	135	1 821 €
N3E2	140	1 830 €
N3 E3	150	1 844 €
N4 E1	160	1 857 €
N4 E2	170	1 882 €
N4 E3	180	1 908 €
N5 E unique	190	2 077 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 821 €
N5 E2	190	1 884 €
N5 E3	210	2 053 €
N6 E1	230	2 242 €
N6 E2	265	2 558 €
N6 E3	300	2 894 €
N7 E unique	310	2 986 €
Cadres		
N7 E1	305	2 808 €
N7 E2	310	2 969 €
N8 E1	345	3 296 €
N8 E2	375	3 532 €
N8 E3	420	4 003 €
N8 E4	480	4 603 €

Article 3 | Prime d'ancienneté

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

Article 4 | Égalité salariale hommes femmes

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

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

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

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

Article 6 | Date d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} mars 2025.

Article 7 | Clause de réexamen

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

Article 8 | Dépôt et extension

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

Article 9 | Clause de sauvegarde

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

Article 10 | Clause de dénonciation

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

Article 11 | Adhésion

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

Fait à Courbevoie, le 29 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

Base 151,67 heures.

Applicable à compter du 1^{er} mars 2025.

A. Grille « ouvriers » et « employés »

(En euros.)

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

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

(En euros.)

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

Convention collective nationale

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

Accord du 19 février 2025

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Haute-Savoie)

NOR : ASET2550367M

IDCC : 3248

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

UIMM Haute-Savoie,

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

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 de Haute-Savoie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux TPE et PME de sous-traitance ou de fournitures de biens d'équipements industriels, notamment celles travaillant pour la filière automobile.

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

- préserver l'emploi dans les entreprises de la métallurgie du territoire en favorisant le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en suivant notamment des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec leurs emplois ou les évolutions de leurs emplois et le cœur de métier de leur entreprise ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations voire aux transformations de leurs marchés, dans un contexte économique dégradé et un environnement géopolitique incertain ;
- favoriser la capacité des entreprises industrielles à s'adapter aux évolutions technologiques et de marché, en leur donnant les moyens d'accompagner l'évolution de leurs compétences par la voie de la formation ;
- anticiper les évolutions de leurs métiers impactés par les transformations digitales et par la nécessaire transition énergétique et écologique ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Il s'agira par cela de sauvegarder la performance et la capacité d'innovation du tissu industriel et de préserver l'emploi et les compétences qui font l'excellence du savoir-faire de la métallurgie de Haute-Savoie.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi de la métallurgie de Haute-Savoie, avec une attention particulière sur la filière automobile a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Avec plus de 29 000 salariés, la métallurgie est la principale branche industrielle de Haute-Savoie. Territoire de sous-traitance, principalement mécanicienne, elle se caractérise par une forte concentration de TPE et PME, aux côtés de quelques ETI et sites industriels de grands groupes.

Après les deux années de crise sanitaire, suivies par une forte tension sur les approvisionnements et la flambée des prix de l'énergie, l'industrie du département de Haute-Savoie avait retrouvé une dynamique positive en 2022 et 2023.

De nombreux marchés étaient repartis à la hausse, comme l'aéronautique, le médical et le luxe, et les sous-traitants de l'automobile avaient poursuivi leur transformation profonde dans un contexte plutôt porteur.

Cependant, dès la fin de 2023, et plus nettement en 2024, des signaux de ralentissement sont apparus, et confirmés aujourd'hui avec un décrochage de l'activité.

En particulier, le chiffre d'affaires des entreprises industrielles (tous secteurs confondus) à la fin du 1^{er} semestre 2024 est en baisse de 12,4 % par comparaison au chiffre d'affaires observé à la même période en 2023, contre – 2,9 % en Auvergne Rhône Alpes et – 2,6 % en France.

Ceci est conforté par les résultats de l'enquête trimestrielle de conjoncture menée par l'UIMM Haute-Savoie auprès des entreprises, qui viennent confirmer le décrochage de l'activité observé depuis plusieurs mois dans un contexte international qui ne cesse de s'assombrir.

Dans cette dernière étude portant sur le dernier trimestre 2024 et les prévisions pour le 1^{er} trimestre 2025, 62 % des répondants s'estiment en sous-activité et les perspectives pour le 1^{er} trimestre 2025 restent mal orientées. La situation des carnets de commande continue à se dégrader et 54 % des entreprises répondantes les considèrent insuffisants.

Dans ce contexte, certaines entreprises voient leur trésorerie se tendre, et sur les deux derniers trimestres de 2024, le quart des entreprises répondantes estimait être en situation de trésorerie difficile.

Cette conjoncture a déjà des impacts sur les ressources humaines, avec le constat d'une baisse de l'intérim, le retour de l'activité partielle, et dans certains cas des suppressions d'emplois dont on observe qu'ils concernent différents secteurs d'activités.

Ainsi, à fin 2024, la DDETS de Haute-Savoie relève une augmentation de 34 % de la demande d'autorisation d'activité partielle et d'APLD pour l'industrie par rapport à 2023. En 2024 également, l'industrie représente plus de la moitié des demandes d'activité partielle et trois quarts des renouvellements APLD.

La filière automobile, qui représente une part importante de l'activité industrielle haut-savoyarde avec notamment 50 % du CA du décolletage réalisé pour l'automobile, est aujourd'hui le secteur le plus impacté par la morosité du marché. En effet, la demande a continué de se dégrader sur le marché intérieur et à l'export, tant pour la filière thermique que la filière électrique. La production s'est à nouveau contractée, et c'est en particulier chez les sous-traitants du secteur que l'activité partielle a été principalement reconduite ou mise en œuvre.

Les carnets déjà très insuffisants se sont creusés, et pour certains fournisseurs, les prévisions s'orientent vers le maintien d'une faible activité à court terme.

Ce sont particulièrement les entreprises qui travaillent pour les constructeurs allemands qui sont touchées, puisque la réponse à la crise automobile des constructeurs allemands se traite notamment par la relocalisation de la sous-traitance en Allemagne.

Il est à noter que le virage vers l'électrique que certaines ont pris, poussées par l'évolution structurelle et disruptive du secteur, se trouve bloqué par un niveau de commande significativement en baisse des véhicules électriques, alors que les investissements et transformations opérés pèsent fortement sur elles.

Si la sous-traitance automobile est la plus impactée, d'autres secteurs sont eux aussi très concernés par le décrochage de l'activité observé sur le département.

En particulier, les entreprises travaillant dans la filière de conception et la production de biens d'équipements industriels (robotique, machines spéciales...) souffrent du ralentissement des investissements, et ceux qui fournissent des équipements et pièces pour le bâtiment et les travaux publics subissent les effets de la crise de la construction et de l'investissement immobilier.

La totalité des entreprises interrogées dans l'enquête précitée ayant un code NAF du groupe 28 (fabrication de machines et équipements), représentant environ 3500 salariées à elles seules sur un secteur qui en compte près de 7 000, indiquent un ralentissement de leur activité.

Le seul secteur du décolletage avec près de 400 entreprises en Haute-Savoie et plus de 7 000 emplois également, a enregistré un fort décrochage au 4^e trimestre lié au ralentissement de l'activité en Allemagne. Son positionnement sur de nombreux secteurs d'activités, à côté de celui encore majoritaire de l'automobile, le rend particulièrement sensible à l'ensemble des fluctuations de marché.

2. Évolution des métiers

Outre la nécessaire anticipation des départs en retraite, les enjeux de compétences identifiés dans le cadre du diagnostic partagé convergent portent sur les axes de travail suivants, en écho avec les études de l'observatoire de la métallurgie :

- aborder ou poursuivre la transition numérique, la transformation digitale restant une réalité dont beaucoup de TPE et PME de Haute-Savoie doivent encore se saisir : robotisation, digi-

talisation des moyens et de la chaîne de valeur, gestion de la data, cybersécurité, intégration de l'IA... ;

- faire face aux enjeux énergétiques et environnementaux qu'il s'agisse d'alléger les coûts ou de s'engager dans la décarbonation : éco-conception, production propre, maîtrise des coûts et impacts énergétiques sont des axes de travail essentiels et indispensables qu'il faut accompagner ;
- accompagner la reconversion et le positionnement sur de nouveaux marchés, ce qui implique le renforcement des équipes commerciales, de l'ingénierie et des méthodes, mais aussi le renforcement de la veille concurrentielle et technologique et le développement à l'international. Il s'agira également de permettre à des entreprises majoritairement sous-traitantes de passer de la fourniture de pièces, généralement produites en séries, à la fourniture de solutions à leurs donneurs d'ordre. Le temps de traversée entre la R&D ou la conception et l'industrialisation et la mise sur le marché doit être accéléré par des systèmes rendus plus agiles par l'évolution des compétences ;
- répondre spécifiquement à des enjeux sectoriels, tels que ceux des sous-traitants de l'automobile, confrontés à une transformation structurelle profonde, qui remet en cause les modèles et les organisations, par le passage notamment de la grande série vers la petite série.

Pour autant, les enjeux de préservation des compétences métiers fondamentales, notamment en usinage, décolletage, rectification, sont également essentiels, d'autant plus que les filières de formation peinent à attirer les talents dans ces métiers, et l'on observe leur part toujours importante dans les besoins en formations exprimés par les entreprises.

Enfin, le management de proximité doit poursuivre sa professionnalisation tout comme il est nécessaire de travailler sur les impacts compétences de l'évolution des modes de travail et des organisations.

Les partenaires sociaux de la métallurgie de Haute-Savoie ont la conviction que la formation et le développement des compétences sont des leviers de performance globale et de sécurisation des emplois, pour lesquels ils souhaitent mobiliser des moyens exceptionnels de soutien, au bénéfice des entreprises les plus fragilisées par le contexte économique de la période actuelle.

Ils affirment leur attachement à l'anticipation de l'évolution des compétences et à sa prise en compte par les entreprises du territoire dans le cadre de leur GEPP et de leurs plans de développement des compétences.

La mobilisation de la formation, notamment en période d'activité partielle, et d'activité partielle de longue durée est un axe essentiel de cette GEPP.

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 de Haute-Savoie ».

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

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

2.1. 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 et les qualifications des salariés afin

de les sécuriser dans les emplois industriels et favoriser l'adaptation des entreprises aux enjeux technologiques, concurrentiels et environnementaux auxquels elles sont confrontées.

Sont prioritairement visées les actions mises en place par les TPE et PME, sous-traitantes ou fournisseurs, impactées par le ralentissement conjoncturel et la baisse des investissements.

Les principaux axes de formation identifiés portent sur des formations en lien avec l'emploi des salariés ou leurs évolutions dans le cœur de métier de leur entreprise, dans les domaines suivants :

- l'augmentation des compétences numériques et digitales pour permettre aux salariés d'aborder la digitalisation des process, l'automatisation et la robotisation, ce point excluant les formations bureautiques ;
- les compétences impactées par les transformations technologiques, organisationnelles, et de marchés, notamment dans les entreprises devant revoir leur modèle de production en grande série pour une évolution vers la moyenne et la petite série ;
- les évolutions résultant de la décarbonation et de la transition énergétique, que ce soit sur les process ou les produits ;
- les expertises métiers nécessaires au maintien de la valeur ajoutée des entreprises ;
- le management de proximité ;
- L'anticipation des départs en retraite, par la transmission des savoirs, la mobilisation de l'expertise des seniors et de leur capacité à transmettre.

Les signataires de l'accord affirment leur volonté de prioriser la mobilisation des financements spécifiques prévus par le présent accord, aux actions de formation concourant à la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels, ou aux projets d'évolution professionnelle tels que visés par l'article 66 de la convention collective nationale du 7 février 2022, en particulier aux actions qualifiantes et certifiantes conduisant à des CQPM/CQPI et titres paritaires à finalité professionnelle de la branche, ainsi qu'à des CCPM/CCPI.

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.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés, dans la mesure des solutions proposées par la région Auvergne-Rhône-Alpes ou l'État.

2.2. Autres mesures

Partageant la conviction de l'intérêt des certifications paritaires de la branche pour apporter une réponse qualitative aux enjeux de maintien et de développement des compétences, les signataires du présent accord veilleront à en assurer la promotion auprès des entreprises et de leurs salariés pour la mise en œuvre du présent accord.

Ils soulignent également l'importance de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sa dimension anticipative pour favoriser l'élaboration et la mise en œuvre de plans de développement des compétences adaptés aux enjeux des entreprises industrielles du territoire.

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 est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée des membres de la CPTN représentant chaque organisation syndicale signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Haute-Savoie.

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.

(Statistiques relatives aux types d'entreprises, profils des salariés, nature et domaine de formations...).

L'UIMM Haute-Savoie invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai mois 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 Haute-Savoie 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 d'Annecy.

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 Annecy, le 19 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 21 février 2025

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Loir-et-Cher)

NOR : ASET2550338M

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 ;

SMVL CFE-CGC ;

FO Loir-et-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 Loir-et-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 Loir-et-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 Loir-et-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 14 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 métalliques, 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.

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

La branche de la métallurgie compte 544 entreprises ou établissements représentant un total d'effectifs de 10 807 salariés dans le département du Loir-et-Cher.

Les établissements de moins de 20 salariés représentent 69 % de l'ensemble des établissements du département et 6,7 % de la totalité des effectifs. Ceux de plus de 250 salariés représentent 2,6 % de l'ensemble des établissements et 20 % de la totalité des effectifs. Près de 84 % des établissements comptent moins de 50 salariés et constituent l'essentiel d'un tissu constitué essentiellement de sous-traitance industrielle.

49,6 % des salariés de la métallurgie du Loir-et-Cher sont des ouvriers, 23,6 % des techniciens et agents de maîtrise, 20 % des ingénieurs et cadres, 6,5 % des employés et 0,3 % sont classés en « autres catégorie ».

La tranche d'âge des 50 ans et plus compte 4 076 salariés dont 1 926 dans la tranche 50 à 54 ans et 2 150 dans la tranche 54 ans et plus, soit 39 % des effectifs totaux de la métallurgie.

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

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

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

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

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

1 entreprise/établissement relève du secteur « ferroviaire ».

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

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 2 035 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 2 035 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 Loir-et-Cher, de nombreux équipementiers sont présents parmi lesquels, notamment et à titre d'exemples :

- sur le bassin d'emploi de Blois : une entreprise fabriquant des produits tels que des tubes et rails pour injection haute pression diesel/essence, des tubes, nourrices, raccords pour application hydrogène et des pièces usinées de précision pour des pompes à essence, une entreprise concevant et fabriquant des dispositifs d'injection, une entreprise fabriquant des projecteurs d'éclairage et des feux pour automobiles, des glaces en plastique ;
- sur le bassin d'emploi de Vendôme : une entreprise fabriquant des colonnes de direction pour automobiles, une entreprise fabriquant des colonnes de direction et cardans de petites et moyennes séries pour des véhicules destinés à des marchés spécifiques ;
- sur le bassin d'emploi de Romorantin-Lanthenay : une entreprise spécialisée dans le moulage de composants technique en matériaux composites, la peinture d'éléments de carrosserie en matériaux composites pour l'industrie automobile, une entreprise fabriquant des colliers de serrage principalement pour l'automobile,

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

- sur le bassin d'emploi de Blois : une entreprise fabriquant et installant des moyens de production à destination de l'agro-industrie, une entreprise concevant, fabriquant et distribuant des matériels d'élevage destinés à entretenir la litière et alimenter les animaux ;

- sur le bassin d’emploi de Vendôme : une entreprise concevant et fabriquant des machines agricoles pour la recherche agronomique, une entreprise fabriquant des machines pour l’alimentation d’élevage et l’agriculture ;
- sur le bassin d’emploi du Controis-en-Sologne : une entreprise spécialisée dans la construction, la réparation et la vente de matériels vinicoles, de désherbage et de désinfection thermique,

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 Loir-et-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 Blois : une entreprise spécialiste du matériel pour le BTP, abrasifs, outils diamantés pour la découpe, le ponçage et le polissage des matériaux ou métaux ;
- sur le bassin d’emploi de Vendôme : une entreprise concevant et fabriquant des solutions de ventilation ;
- sur le bassin d’emploi de Romorantin-Lanthenay : une entreprise fabriquant du mobilier métallique de bureaux et de magasins, une entreprise concevant, fabriquant et déployant du mobilier métallique, du matériel d’équipement industriel et commercial,

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 géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN du Loiret-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.

47 entreprises employant 3 704 salariés comprises dans le périmètre ainsi défini ont été dénombrées (base adhérents – effectifs décembre 2024).

82 % 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.

Autres financements mobilisables

Fonds régionaux et européens : appel aux subventions régionales et aux fonds européens (FSE, FEDER) pour financer des actions spécifiques de formation et d'adaptation des compétences.

Dispositifs d'aide à la transition professionnelle : mobilisation du CPF de transition et du dispositif Pro-A pour accompagner les reconversions.

Partenariats avec les organismes publics et privés : collaboration avec des instituts de formation, des pôles de compétitivité et des agences de développement économique pour cofinancer des programmes de formation.

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 Loir-et-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.

Parmi les indicateurs de suivi, figureront :

- nombre d'entreprises bénéficiant des dispositifs d'accompagnement ;
- nombre de salariés formés et taux de certification obtenu ;
- volume d'heures de formation financées.

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 Blois.

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 Blois, le 21 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 24 février 2025

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Ain)

NOR : ASET2550366M

IDCC : 3248

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

UIMM Ain,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

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, modifié.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner, notamment, les entreprises travaillant de la branche métallurgie implantées dans le département de l'Ain confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles devant anticiper les mutations, chacune dans leur secteur.

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

- défendre l'emploi dans les filières rencontrant des difficultés, via la formation professionnelle, pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les mutations de leurs métiers ;

- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse de leurs marchés ;
- anticiper l'évolution des métiers liée notamment aux technologies digitales et à la transition écologique ;
- et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la branche métallurgie implantées sur le territoire.

Réalisation d'un diagnostic préalable

Base documentaire du diagnostic :

- l'avenant au contrat stratégique de la filière automobile 2024-2027 signé le 6 mai 2024 ;
- le contrat stratégique de la filière aéronautique 2024-2027 signé le 15 décembre 2023 ;
- la feuille de route de la filière mines et métallurgie actualisée en octobre 2022 ;
- l'avenant au contrat stratégique de la filière nucléaire signé le 15 avril 2021 ;
- l'étude prospective des besoins en recrutement dans la métallurgie à l'horizon 2030-2035 (septembre 2024 – Observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- l'étude prospective de l'impact de l'évolution des industries mécaniques sur l'emploi et les besoins de compétences (mai 2024 – Observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- analyse des besoins en compétences et formations des entreprises industrielles de la filière aéronautique & spatiale en Auvergne-Rhône-Alpes (juillet 2023 – Observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- l'étude de l'observatoire de la métallurgie « Éco-industrie » (septembre 2021 – Observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- l'analyse prospective des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les besoins de compétences réalisée (avril 2021) ;
- l'étude de l'observatoire de la métallurgie sur les « Activités critiques », les activités de la branche métallurgie qui sont « indispensables à préserver ou à développer pour répondre aux besoins finaux du pays et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire aujourd'hui et demain » (définition préconisée par l'étude). La criticité renvoie aux enjeux de souveraineté et de sécurité, à la capacité à capter les marchés actuels et futurs. Quatre défis ont été retenus comme socle pour l'action : ancrage territorial et mondialisation, écologie et décarbonation, innovation et créativité, accompagnement des compétences (mai 2021 – Observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- la 80^e enquête semestrielle de conjoncture de Bpifrance Le Lab réalisée entre le 11 novembre et le 4 décembre 2024 ;
- note de conjoncture DREETS AURA – département de l'Ain – 3^e trimestre 2024 ;
- Stat'ur AURA – Conjoncture 3^e trimestre 2024 ;
- tendances régionales – Banque de France AURA – décembre 2024 ;
- chiffres clés de l'Ain (édition 2024 – CCI de l'Ain) ;
- étude sur les filières d'excellence de l'Ain (janvier 2024 – CCI de l'Ain) ;
- l'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain auprès des entreprises de la métallurgie implantées dans le département de l'Ain au dernier trimestre 2024.

1. Éléments conjoncturels

Le diagnostic quantitatif et qualitatif porte sur la situation économique et de l'emploi dans le territoire et vise à réaliser conjointement un diagnostic partagé par les partenaires sociaux et préalable à la conclusion d'un accord.

Il est préalablement rappelé que le tissu industriel de l'Ain repose sur un tissu de TPE et de PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes. Sur les 21.000 salariés employés dans

les 850 entreprises de la branche, 80 % sont employés dans des entreprises de moins de 20 salariés avec un tissu de sous-traitance très important.

L'Ain est parmi les départements les plus industriels de France.

Les principaux secteurs représentés dans ce département sont notamment :

Automobile, génie climatique, métallurgie et travail des métaux, matériel électrique, fabrication de machines et d'équipements, nucléaire, matériel médical, maintenance industrielle, industries diverses.

La conjoncture économique mondiale conjuguée aux transitions RH, écologiques et énergétiques, impactent fortement les filières industrielles.

La question de notre rayonnement à l'international est aussi clé dans la reconquête de notre souveraineté industrielle.

Avec 12,5 milliards d'euros de produits exportés en 1 an en 2022, l'Ain se place 3^e exportateur d'Auvergne-Rhône-Alpes, loin devant la Haute-Savoie. C'est le fruit de l'activité à l'export de plus de 1 600 entreprises industrielles, dont près de 1 000 exportent régulièrement. L'export n'est pas l'apanage des grands groupes car 73 % des entreprises exportatrices ont moins de 20 salariés, ce qui est le reflet de notre département.

Malheureusement, le contexte économique récent a fortement fragilisé cette dynamique avec pour conséquence une recrudescence des demandes d'activité partielle, situation confirmée par différentes sources (DEETS de l'Ain, Urssaf, etc.).

Ce diagnostic fait ressortir les principaux éléments suivants :

■ La « filière automobile », fortement représentée dans notre département, rassemble des constructeurs automobiles, des équipementiers et fournisseurs de rang 1, ainsi que de nombreux sous-traitants appartenant à des secteurs très divers (mécanique, plasturgie, emboutissage, fonderie, électronique, etc.). Elle comprend également des constructeurs de véhicules poids lourds, bus et autocars, ainsi que des carrossiers et un ensemble d'acteurs.

Selon la CCI de l'Ain, le département compte 58 établissements fabriquant du matériel de transport qui emploient plus de 6 672 personnes et qui exportent 1 898 M€.

L'Ain est le 4^e employeur national pour la fabrication de carrosseries et de remorques.

Les fabricants de poids lourds, carrossiers industriels et équipementiers automobiles présentent une diversité de réalisations (assemblage, transformation de véhicules, construction de remorques frigorifiques ou spécifiques).

Transpolis, ville laboratoire unique en Europe, est dédiée à la mobilité urbaine et aux équipements de la route.

Les industriels de la filière automobile dans le département de l'Ain sont confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché de l'automobile et à la fois à une baisse programmée des moteurs thermiques et de fortes interrogations sur le futur de l'automobile et leur motorisation. Tout l'enjeu de cette filière est de maintenir et développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes de la filière.

La filière automobile française se trouve à un moment charnière de son évolution. Confrontée à des défis stratégiques liées à la transition écologique, avec la décarbonation de l'industrie et des services, et la fin de la vente des véhicules thermiques en Europe à partir de 2035, la filière doit investir massivement dans un contexte de concurrence internationale exacerbée et le Gouvernement s'est fixé le cap de 2 millions de véhicules électrifiés produits en France par an en 2030.

À l'occasion de la signature du contrat stratégique de filière, les trois priorités de l'État pour la filière automobile ont été rappelées :

- poursuite de l'adoption du véhicule électrique en France d'ici 2035 ;
- fabrication d'une part croissante de véhicules électriques en France ;
- amélioration des relations contractuelles entre sous-traitants et donneurs d'ordres.

Ce nouveau contrat stratégique de filière s'articule autour de 6 axes majeurs définis par des projets structurants :

- gagner en compétitivité et stimuler l'innovation pour créer de la valeur en France ;
- renforcer l'attractivité de la filière, développer les compétences et qualifications et anticiper les reconversions de salariés dans les territoires ;
- assurer notre souveraineté, jouer collectif et renforcer la résilience de la filière ;
- favoriser l'économie circulaire ;
- gérer et renouveler de façon soutenable le parc automobile et le développement des nouvelles mobilités.

Ainsi, la période qui s'est ouverte a marqué une accélération de l'électrification impliquant un fort soutien à l'innovation, une montée en compétitivité et la création de valeurs et d'emplois en France pour développer une mobilité respectueuse de l'environnement.

Tous les acteurs de la filière présents dans l'Ain connaissent une baisse significative de leur activité.

■ La « filière aéronautique » est une filière émergente dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 50 entreprises et établissements couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur, et en particulier les activités de sous-traitance.

Elle peut constituer une passerelle de reconversion pour les entreprises de la filière automobile. La région Auvergne-Rhône-Alpes porte ce projet au travers, notamment, d'un campus des métiers et des qualifications dont l'un des lieux totem sera implanté à Ambérieu-en-Bugey (Ain).

La filière aéronautique et spatiale représente près de 200 000 emplois en France dont plus de 30 000 en Auvergne-Rhône-Alpes. Elle connaît des perspectives de croissance élevées avec 25 000 recrutements attendus annuellement au niveau national et plus de 3 000 dans notre région.

La force de la filière aéronautique et spatiale repose, pour partie, sur la maîtrise de sa chaîne d'approvisionnement. Auvergne-Rhône-Alpes présente ainsi des atouts incontestables, en tant que première région de sous-traitance aéronautique et spatiale.

L'un des enjeux du territoire aindinois sera de répondre aux besoins de cette filière par le développement et la diversification des entreprises sous-traitantes.

■ La « filière métallurgie et mécanique » est une filière d'excellence dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 650 entreprises et établissements.

Entre micro-technologies et réalisations de grande envergure, ouverte sur l'international et riche d'un héritage industriel unique, elle rassemble divers secteurs : mécanique industrielle, structure métallique, moules (1^{er} rang national pour la fabrication de moules et modèles), câbles, travail et traitement des métaux et fabrication d'outillage.

Il est à noter que les entreprises sous-traitantes de la filière automobile indiquent avoir amorcé un désengagement de ce secteur.

Cette filière est directement impactée par la mauvaise conjoncture actuelle.

De nombreuses entités connaissent des baisses d'activité pouvant aller jusqu'à 50 % selon l'étude menée sur le dernier trimestre 2024 auprès des entreprises aindinoises de la branche métallurgie.

■ La « filière aéronautique frigorifique et thermique » est également une filière d'excellence dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 250 entreprises et établissements.

Les entreprises ont des clients aux activités souvent sensibles ou stratégiques (équipement, aéroports, hôpitaux, hôtels, universités, monuments historiques, open data).

Elles figurent au 1^{er} rang national pour la fabrication d'équipements aéronautiques et frigorifiques industriels.

Cette filière exporte dans le monde entier et est soumise à une forte concurrence.

Les acteurs de cette filière sont soumis aux aléas de la conjoncture économique et certains enregistrent de très fortes baisses d'activité.

■ La « filière éclairage et équipements électriques, électroniques » est une filière d'importance dans le département de l'Ain.

Elle rassemble environ 600 entreprises et établissements qui interagissent avec de nombreux secteurs.

Elle connaît des enjeux environnementaux sur la gestion des déchets électriques et électroniques qu'elle récupère et recycle.

Elle se place au 4^e rang national des exportateurs.

Certaines entreprises connaissent de grandes difficultés en raison de leurs marchés en lien avec la commande publique ou le bâtiment.

■ La « filière agroalimentaire » est une filière phare dans le département de l'Ain avec son Technopôle Alimentec.

Elle rassemble environ 200 entreprises et établissements dont les équipementiers de l'industrie agroalimentaire qui relèvent de la branche métallurgie.

Le département de l'Ain se place au 2^e rang régional des équipementiers de cette filière.

De la formulation au process, en passant par l'emballage et la sécurité alimentaire, la force de l'Ain se caractérise par la diversité de ses productions et son réseau d'équipementiers. C'est un concentré d'expertises avec en appui le Technopôle Alimentec.

Les enjeux de cette filière sont à la fois sociétaux et réglementaires (évolutions des normes sanitaires, contraintes sur les emballages, etc.).

Les équipementiers de notre branche (fabricants de lignes de production et leurs sous-traitants) sont touchés de plein fouet par la conjoncture en raison, notamment, du coût de ces lignes de fabrication et des baisses des investissements de leurs clients.

■ La « filière nucléaire » est une filière historique de notre département de l'Ain tant dans la production d'électricité que dans la recherche (CERN).

L'Ain regroupe plusieurs installations actives du nucléaire (CNPE, ICEDA, CERN). Le CNPE du Bugey délivre 40 % de la consommation d'électricité de la région et regroupe 1 400 emplois directs et 10 000 emplois indirects (sous-traitance).

Les principaux enjeux de la centrale du Bugey sont à la fois le projet du Grand Carénage qui a sollicité 11 000 emplois directs et indirects entre 2014 et 2025 et la décision d'implantation de deux réacteurs EPR2 sur le site de production du Bugey.

La filière constitue un potentiel de développement (diversification et reconversion) pour les entreprises sous-traitantes.

La situation économique en 2024 s'est caractérisée par un contexte difficile avec une baisse significative des investissements. Des secteurs clés de notre branche automobile, produits métallurgique et mécanique ont connu un recul d'activité important tandis que la filière nucléaire a tenu ses promesses d'activité.

Une hausse des liquidations judiciaires a été constatée en 2024 (+ 8 % au niveau national), signalant des difficultés pour de nombreuses entreprises. Le département de l'Ain n'est pas épargné : tandis que l'industrie avait été préservée, elle ne l'est plus désormais, les défaillances touchant tous les secteurs d'activité et désormais également ceux de notre branche.

Les dépenses d'investissement reculent notamment dans les PME, se situant en 2024 en dessous de la moyenne constatée depuis 2009.

Pour la première fois depuis 20 ans, les investissements liés à la construction sont dépassés par ceux relatifs à l'information (logiciels).

L'enquête de Banque de France, montre le pessimisme des chefs d'entreprises qui jugent leurs carnets de commandes dégarnis dans tous les secteurs de l'industrie manufacturière. Ce début d'année 2025 montre le point le plus bas atteint depuis 2020.

Cette situation a impacté l'emploi puisqu'une augmentation brutale du nombre de salariés touchés par un PSE a été constatée au 3^e trimestre 2024 (données de la DARES) et les recrutements ont fléchi en fin d'année 2024 y compris dans notre branche (données Urssaf).

Ainsi l'emploi salarié hors intérim fléchit pour la première fois depuis quatre ans (sources Insee). Au total, 6 000 emplois nets ont été supprimés dans la branche métallurgie au 3^e trimestre 2024 (sources Insee, DARES).

La baisse d'activité se traduit par des demandes d'indemnisation d'APLD lorsque cela est possible et d'activité partielle.

La 80^e enquête de conjoncture de BPI, basée sur les retours de près de 5 000 entreprises, permet d'évaluer la situation et les perspectives des TPE-PME en termes d'activité, d'emploi, de trésorerie, de rentabilité et d'investissement :

- les TPE-PME font part d'un tassement de leur activité en 2024, plus fort qu'anticipé au printemps dernier : le solde d'opinion recule de 8 points sur le semestre et de 14 points sur un an et passe en territoire négatif (– 6), s'éloignant un peu plus de sa moyenne de long terme (+ 14). L'emploi, qui avait jusqu'ici fait preuve de résilience, s'ajuste avec retard au tassement de l'activité et ralentit fortement. La conjoncture se dégrade quelle que soit la taille de l'entreprise, et les PME d'au moins 100 salariés s'en sortent mieux. Les entreprises exportatrices, qui avaient globalement mieux résisté au premier semestre 2024, affichent également un ralentissement marqué de leur activité en 2024, même si elles restent plus dynamiques que leurs homologues non-exportatrices.

Les secteurs de la construction et des services de transport, particulièrement affectés en 2023, connaissent toujours une situation difficile, impactant ainsi les entreprises industrielles sous-traitantes de ce secteur, notamment de la métallurgie. La conjoncture se détériore fortement dans l'industrie.

Le taux d'utilisation des capacités de production en Auvergne-Rhône-Alpes atteint un niveau bas à 71 % fin 2024. Le ralentissement de la production industrielle s'est accentué en décembre (source Banque de France).

Les carnets de commandes demeurent faibles bien en dessous des atteintes tandis que les stocks de produits finis sont jugés au-dessus des attentes (source Banque de France).

Ces constats ont été confirmés par l'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain fin 2024 ;

- la trésorerie des TPE-PME s’est dégradée en 2024 mais reste en moyenne proche de son niveau d’avant crise sanitaire. Les craintes de non-remboursement des PGE restent limitées et représentent toujours 4 % de l’échantillon.

En ce qui concerne notre département où la taille des entreprises de notre branche est inférieure à la moyenne nationale, ce point est contredit par les remontées de bon nombre des entreprises de notre branche, par l’Urssaf et par les banques.

Les dirigeants signalent par ailleurs une baisse de la rentabilité : un niveau désormais inférieur à sa moyenne de long terme. La part de dirigeants jugeant leur rentabilité mauvaise augmente de 3 points à 25 % tandis que celle la jugeant bonne baisse de 3 points à 20 % ;

- malgré un accès au crédit d’investissement toujours jugé plutôt aisé, l’investissement se replie en 2024. Il pâtit de contraintes de demande de plus en plus puissantes, d’un coût du crédit encore élevé et d’une concurrence accrue, auxquels viennent s’ajouter les incertitudes politiques.

La faiblesse de la demande est de loin le premier frein, en forte progression ce semestre (cité par 59 % des TPE-PME soit + 7 points). La rentabilité et la concurrence sont perçus comme des obstacles importants à l’investissement par respectivement 41 % et 34 % des TPE-PME (+ 4 à 5 points ce semestre).

Les statistiques de la DREETS AURA relatives au département de l’Ain montrent un recul de 3,1 % des investissements des entreprises sur une année et un recul de plus de 22 % des exportations.

- les TPE-PME ne s’attendent pas à un redémarrage en 2025 et anticipent une nouvelle dégradation de leur situation financière. L’indicateur relatif aux perspectives d’activité recule de 7 points à un niveau sensiblement inférieur à sa moyenne historique, laissant attendre un ralentissement. Les perspectives s’assombrissent dans tous les secteurs à l’exception des transports, dont la conjoncture resterait néanmoins morose. Les dirigeants freineraient leurs embauches en conséquence. Malgré la levée attendue de certains obstacles à l’investissement (désinflation soutenant la consommation et donc les débouchés des entreprises, baisse des taux d’intérêt), l’incertitude politique favorise l’attentisme des dirigeants, dont les intentions d’investissement sont en baisse.

L’activité des TPE-PME marque un coup d’arrêt en 2024. L’emploi s’ajuste avec retard et ralentit fortement.

L’activité des TPE-PME est en particulier affectée par la faiblesse de la demande, comme en témoignent les carnets de commande peu remplis, qui se sont encore tassés au 2^d semestre. Les difficultés d’approvisionnement, en forte diminution depuis 2022, se stabilisent ce semestre. Elles contraignent significativement l’activité de 29 % des TPE-PME.

La conjoncture des TPE-PME apparaît dégradée dans tous les secteurs d’activité, quelle que soit la taille de l’entreprise. La conjoncture se détériore le plus fortement dans l’industrie et le tourisme, qui affichent un solde d’opinion en baisse de 14 points sur le semestre.

Les dirigeants déclarent une croissance du chiffre d’affaires plus faible qu’en 2023 quelle que soit la taille de leur entreprise. Les PME d’au moins 100 salariés sont les seules à enregistrer une croissance positive en 2024 (+ 0,7 %), bien que nettement plus faible que le rythme moyen observé dans l’enquête depuis 2000 (+ 4,5 %). Le chiffre d’affaires recule chez les PME de plus petite taille, le plus fortement chez les TPE de 1 à 9 salariés (– 3,7 %), habituellement moins dynamiques.

Les entreprises exportatrices, tout comme celles innovantes, déclarent un ralentissement marqué de leur activité en 2024, même si elles restent plus dynamiques que leurs homologues non-exportatrices.

L'enquête menée par l'UIMM de l'Ain auprès de ses adhérents confirme que l'ensemble des secteurs de la branche sont impactés par des difficultés économiques et des baisses d'activité pouvant aller jusqu'à 50 % et des fermetures d'entreprises, avec des disparités selon les entreprises et les marchés.

Cette enquête a fait ressortir la répartition suivante des entreprises du territoire impactées par la baisse d'activité :

- moins de 11 salariés : 18 %, soit 40 entreprises ;
- de 11 à 49 salariés : 42 %, soit 94 entreprises ;
- de 50 à 99 salariés : 32 %, soit 72 entreprises ;
- 100 et plus salariés : 8 %, soit 18 entreprises.

Les rares secteurs plus porteurs tels que l'aéronautique et le nucléaire ne suffisent pas à compenser les baisses d'activité accusées dans les industries de la métallurgie de l'Ain composées essentiellement d'entreprises de sous-traitance multisectorielle et l'inquiétude gagne les chefs d'entreprise aindinois de voir cette situation se prolonger, voire se dégrader.

2. Les enjeux des différentes filières

Un environnement défavorable

Les investisseurs privilégient les datacenters à l'investissement industriel.

La surréglementation européenne dans tous les domaines/dérèglementation des autres pays dont les États-Unis, qui génère une distorsion de concurrence.

Le barrage à l'export de certains pays défavorable à nos exportations.

Le contexte politique et économique de la France.

Transition écologique et décarbonation

La transition écologique s'impose à toutes les filières. Elle est principalement mise en place par des efforts d'efficience et d'économies sur les processus, les transports, l'énergie, les matières.

Cela passe principalement par des écosystèmes à développer, la culture associée et la gestion des compétences nécessaires, ainsi que les technologies prioritaires de production correspondantes.

Les industries de la branche participent à la compétitivité bas carbone du pays au travers de la décarbonation de l'industrie.

Les marqueurs représentatifs de cette transition s'illustrent par :

- la transition énergétique ;
- un périmètre qui ne se limite pas aux obligations réglementaires ;
- un engagement de toutes les parties prenantes (direction et opérations) ;
- l'équilibre à trouver entre les coûts associés (obstacles financiers/financements) et la création de valeur résultante.
- la nécessaire montée en compétences interne et dans les parcours de formation ;
- une attention aux actions réalisées pour limiter les effets rebonds (concernant le numérique notamment).

Innovation et créativité

Vecteurs de développement des entreprises et de la filière, les acteurs sont confrontés à des mutations à intégrer, notamment :

- la capacité à démontrer leur vitrine numérique ;
- la maîtrise des matières et procédés ;

- la maîtrise de l'énergie dans les process et installations ;
- l'éco-conception ;
- la transformation managériale.

Maîtrise et exploitation de la donnée numérique et cybersécurité

Les entreprises ont su passer de machines traditionnelles aux commandes numériques et maintenant connectées, voire en réseau. Cependant la capacité à s'assurer de la fiabilité des data, à corréler les indicateurs, analyser, modifier les processus et les communiquer requiert d'autres compétences que l'utilisation à minima de logiciels de gestion d'entreprises de plus en plus performants. Il sera nécessaire d'accompagner les équipes dans l'animation, l'implication des opérateurs dans la chaîne de valeur, l'acquisition des compétences requises et la compréhension des données de simulation.

L'IA comme vecteur de performance et réactivité.

Avec les sources d'entrées dues aux machines connectées et à des systèmes intégrant des objets connectés, les entreprises sont plus vulnérables. Les règles d'intrusion physiques ne doivent pas être négligées. Les priorités à développer concernent le partage des données clients, la cybersécurité interne et la gestion des compétences.

Accompagnement des compétences

Les entreprises ancrent l'accompagnement des compétences comme un élément fondamental pour s'inscrire dans une industrie forte et attractive.

Les enjeux sont multiformes :

Acquérir les compétences pour absorber les transformations industrielles (technologies, diversification, numérique, écologie, etc.).

3. Évolution des métiers

Les éléments de l'enquête réalisée au dernier trimestre 2024 auprès de entreprises de la métallurgie implantées dans le département de l'Ain confirment le diagnostic réalisé en juillet 2023 par BDO pour l'observatoire paritaire de la métallurgie.

Les enseignements du diagnostic démontrent l'importance de :

- conserver une expertise forte dans nos domaines traditionnels de compétences :
 - ajustage-montage, chaudronnerie, traitement de surface, montage-câblage, usinage-fraisage, outillage-réglage, dessin industriel, électronique-électrotechnique, contrôle qualité, contrôle non destructif, maintenance ;
- développer de nouvelles compétences qui peuvent être regroupées en trois thèmes :
 - compétences techniques : nouveaux matériaux et assemblage, fabrication additive, formage et usinage innovants, nouveaux traitements de surface, robotique/cobotique, électronique, mécatroniques/composants intelligents, nouvelles énergies et propulsions, réseaux et télécommunication, procédés de contrôle non destructif, économie circulaire, écoconception des produits, analyse du cycle de vie (ACV), recyclage, écologie industrielle site/installations ;
 - compétences organisationnelles : nouvelles formes de collaboration et d'innovation (design thinking, open innovation, etc.), accompagnement du changement, amélioration continue, relations clients-fournisseurs (notamment en local, circuits courts), internationalisation/export, communication digitale ;
 - compétences numériques : Big data – data science – IA – cloud, capteurs – IoT – réalité augmentée, intégration système – machines intelligentes, réalité virtuelle – jumeaux

numériques – maquettes digitales, cybersécurité, maintenance prédictive, continuité numérique produit.

Les tendances identifiées par l’UIMM de l’Ain concernant l’évolution des métiers sur le département de l’Ain confirment celles issues des études prospectives de l’observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Les mutations en cours impactent les technologies utilisées et l’ensemble des métiers concernés, de la conception à la fabrication, la maintenance, le contrôle et les systèmes d’informations. Ces transformations nécessitent un accompagnement important des équipes en favorisant l’acquisition de compétences, quel que soit le niveau des salariés et la polyvalence.

Les réglementations obligent les industriels à travailler sur de nouvelles stratégies : la décarbonation, la digitalisation, l’économie circulaire, l’efficacité énergétique. Les nouvelles directives responsabilisent les entreprises et les amènent à traiter les questions de responsabilité sociale et environnementale tout au long de leur chaîne de valeur.

Ce point va impacter très fortement les entreprises et leurs métiers, y compris les PME et sous-traitants. Les besoins en formation doivent prendre en compte ce virage.

Si les plus gros donneurs d’ordre sont déjà engagés dans des actions concrètes, les PME sont quant à elles encore éloignées de ces mutations.

Le constat est que la transition écologique impacte toutes les filières industrielles, les décisions institutionnelles, les stratégies de formation, d’innovation, de réglementation et de responsabilité collective et sociétale.

La nécessaire transformation de l’industrie, et notamment des PME et sous-traitants, pour une meilleure prise en compte de l’impact environnemental, doit être soutenue notamment au travers de la formation.

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 commission paritaire territoriale de négociation de l’Ain, tel que défini par l’article 21 et l’annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Cet accord est conclu dans le champ d’application géographique suivant : le département de l’Ain, pour toutes les entreprises de la branche relevant du notre champ d’application professionnel rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles.

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

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l’emploi

1. Actions de formation professionnelle

La branche professionnelle sur le territoire de l’Ain a pour objectif de soutenir et accompagner les entreprises dans le diagnostic de la situation, la définition de leurs besoins et des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques en cours et à venir.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés, dès lors qu’il s’agit d’actions distinctes des éventuelles formations obligatoires en vertu du contrat de travail.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, mais également à la transition écologique, aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance durable et de compétitivité des entreprises.

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 par l'article 88.2 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, ainsi qu'en commission paritaire de suivi de l'accord.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

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 50 salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche et le compte personnel de formation.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront éventuellement être mobilisés (État, FNE-Formation, FSE, région, etc.).

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formations exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI).

Les parties rappellent, par ailleurs, que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD ainsi que les accords de performance collective constituent un moyen de sauvegarder les emplois au sein des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles.

Enfin, d'autres dispositifs peuvent être déployés dans les entreprises afin de former et/ou de contribuer à sauvegarder des emplois, tels que :

- l'AFEST ;
- la mise à disposition de personnel, notamment d'une entreprise en sous-activité vers une entreprise en pleine activité ;
- les dispositifs de reconversion (projet de transition professionnelle, transitions collectives, congé de mobilité, CPF, etc.) et de mobilité professionnelle et/ou géographique ;

- des parcours de formation professionnelle favorisant l’acquisition de nouvelles compétences en vue de développer la polyvalence et la polyactivité des salariés ;
- des accompagnements personnalisés d’entreprises sur le terrain industriel (diagnostic, PCC, etc.) ;
- une utilisation renforcée du jobboard l’industrie-recrute (prêt de personnel et mobilité).
- ...

Article 3 | *Durée et entrée en vigueur 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 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 de l’Ain.

Les membres de cette 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, une fois par an suivant la date d’entrée en vigueur du présent accord, afin d’examiner ses conditions de mise en œuvre.

L’UIMM de l’Ain invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 15 jours 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 de l’Ain 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 50 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 Bourg-en-Bresse.

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 Péronnas, le 24 février 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Accord professionnel

TRANSFORMATION LAITIÈRE

Accord du 16 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2550359M

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

FNIL ;

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

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

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

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

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

Au 1^{er} mars 2025, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} mars 2025
Ouvriers/employés	1	1	1 811,52
		2	1 821,72
	2	1	1 831,92
		2	1 842,12
		3	1 852,32
	3	1	1 852,32
		2	1 862,52
		3	1 872,72
	4	1	1 872,72
		2	1 882,92
		3	1 894,14
	5	1	1 894,14
		2	1 907,40
		3	1 920,66
TAM	6	1	1 920,66
		2	2 012,46
		3	2 104,35
	7	1	2 104,35
		2	2 209,41
		3	2 314,47
	8	1	2 314,47
		2	2 432,14
		3	2 597,08
Cadres	9	1	2 597,08
		2	2 891,25
	10	–	3 532,12
	11	–	4 258,08
	12	–	4 872,68

Article 2 | Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

À compter du 1^{er} janvier 2025, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise

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

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2025
Ouvriers/employés	1	1	23 699,13
		2	23 830,24
	2	1	23 956,78
		2	24 057,18
		3	24 184,10
	3	1	24 184,10
		2	24 309,53
		3	24 428,60
	4	1	24 428,60
		2	24 655,91
		3	24 858,02
	5	1	24 858,02
		2	25 296,26
		3	25 746,42
TAM	6	1	25 746,42
		2	27 212,99
		3	28 375,96
	7	1	28 375,96
		2	29 566,12
		3	30 751,16
Cadres	8	1	30 751,16
		2	33 025,56
		3	35 329,23
	9	1	35 329,23
		2	37 780,69
	10	–	48 042,45
	11	–	57 733,07
	12	–	67 848,07

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

Au 1^{er} janvier 2025, l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une

convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement au forfait sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2025
TAM	6	1	28 321,06
		2	29 934,29
		3	31 213,56
	7	1	31 213,56
		2	32 522,73
		3	33 826,28
	8	1	33 826,28
		2	36 328,12
		3	38 862,15
Cadres	9	1	38 862,15
		2	41 558,76
	10	–	52 846,69
	11	–	63 506,38
	12	–	74 632,88

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

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004) est revalorisé et porté à 130 € à partir du 1^{er} mars 2025.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière [CCN n° 0112]) est revalorisé et porté à 130 € au 1^{er} mars 2025.

Article 5 | Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} mars 2025. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 11 à l'annexe 1 *quater* de la CCN industrie laitière.

Article 6 | Clause de revoyure

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

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

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

Article 8 | Demande d'extension

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

Fait à Paris, le 16 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS
(La Réunion)**

Accord du 23 décembre 2024

relatif au développement de l'emploi
et à la modernisation des conditions d'exercice de la profession

NOR : ASET2550349M

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

FNTVR ;

FT2R,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UR 974 ;

FO/UNCP ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord témoigne de la ferme volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et à la modernisation des conditions d'exercice de la profession.

Les parties signataires souhaitent également préserver la compétitivité indispensable à la pérennité des emplois dans un marché ouvert à une forte concurrence. Elles entendent intégrer, dans leur démarche, les conséquences des évolutions institutionnelles sur les activités de service public.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que le présent accord constitue une opportunité pour une optimisation et une clarification des règles régissant l'organisation du travail. Ces dernières permettent un contrôle des conditions d'emploi des conducteurs de transport de voyageurs et la transparence indispensable à la sécurité et à la qualité du service.

Cette démarche globale nécessite aujourd'hui d'appliquer les nouvelles règles légales relatives à la durée du travail, au temps partiel, dans un souci constant de simplicité, d'homogénéité, de transparence, et de contrôle, en contribuant ainsi à l'amélioration du dialogue social au sein des entreprises.

Enfin, compte tenu des conditions particulières d'exercice de l'activité des entreprises, les parties signataires conviennent de mener auprès des autorités organisatrices, les actions qui

s'imposent afin de les amener, au nom de l'intérêt collectif, à mieux prendre en compte dans les appels d'offre la dimension sociale.

Titre I^{er} Champ d'application et portée juridique de l'accord

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

1.1. Les entreprises

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de l'une des activités du transport énumérées ci-après, par référence à la nomenclature d'activité française (NAF), adaptée de la nomenclature d'activité européenne (NACE) et approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, sur le territoire de l'île de La Réunion :

4931Z : transports urbains et suburbains de voyageurs

Cette sous-classe comprend le transport par voie terrestre de passagers par des systèmes de transport urbain et suburbain utilisant divers modes de transport, tels que bus, chemins de fer, tramway, trolleybus, métro souterrain ou aérien... ainsi que l'exploitation de funiculaires, de téléphériques et autres, s'inscrivant dans le cadre de systèmes de transport urbain et suburbain.

4939A : transports routiers réguliers de voyageurs

Cette sous-classe comprend les autres transports routiers réguliers de passagers :

- exploitation de lignes régulières d'autocars sur de longues distances, selon des horaires déterminés, même à caractère saisonnier ;
- navettes d'aéroports régulières ;
- autres transports routiers réguliers de passagers ;
- exploitation d'autobus scolaires et de bus de transport de personnels.

4939B : autres transports routiers de voyageurs

Cette sous-classe comprend les autres transports routiers de passagers :

- organisation d'excursions en autocars ;
- location d'autocars avec conducteur à la demande ;
- circuits touristiques urbains par car ;
- autres services occasionnels de transport routiers à la demande ;
- transport de voyageurs par véhicules à traction humaine ou animale.

1.2. Les salariés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1.1.

Article 2 | *Portée juridique*

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprises signés avant son entrée en vigueur.

Titre II Temps de travail. Amplitude. Coupure et repos hebdomadaire

Article 3 | Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif des personnels concernés par le présent accord, à l'exception des conducteurs pour lesquels les dispositions particulières sont précisées à l'article 4, est défini par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4 | Définition du temps de travail effectif des conducteurs

Les dispositions du présent article concernent le personnel conducteur, à temps complet ou à temps partiel. Il s'applique également au personnel sédentaire lors de journées entièrement consacrées à la conduite.

En effet, les conditions particulières d'exercice du métier du personnel de conduite de transport routier de voyageurs et le respect du principe d'égalité qui anime les partenaires sociaux, obligent à préciser la définition légale du temps de travail effectif au regard des différentes catégories de temps spécifiques aux métiers de la conduite.

Le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes et les temps à disposition.

4.1. Les temps de conduite

Les temps de conduite sont les périodes consacrées à la conduite de véhicules professionnels.

4.2. Les temps de travaux annexes

Les temps de travaux annexes comprennent, notamment, les temps de prise et de fin de service consacrés à la manipulation du chronotachygraphe électronique, à la vérification du plomage du bypass de l'éthylotest anti-démarrage (EAD), à la préparation du véhicule, à la feuille de route, au nettoyage du véhicule, à l'entretien mécanique de premier niveau compatible avec celui du personnel de conduite, ainsi que, pour le conducteur-receveur, les temps consacrés à la remise de la recette.

La durée et le détail de ces travaux annexes sont décomptés pour chaque entreprise au regard des temps réellement constatés, sans que leur durée puisse être inférieure à 1 heure par semaine entière de travail.

S'agissant d'un minimum conventionnel, il ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise plus favorable.

4.3. Les temps à disposition

Les temps à disposition sont des périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passées au lieu de travail ou dans le véhicule, sous réserve d'être définies par l'entreprise et pendant lesquelles, sur demande de celle-ci, le personnel de conduite peut être amené à reprendre le travail ou doit rester proche du véhicule, soit pour le surveiller soit pour être à disposition des clients.

Ces périodes doivent figurer sur le document de travail en vigueur dans l'entreprise (feuille journalière, hebdomadaire, trimestrielle, billet collectif...).

Les temps pendant lesquels le conducteur-receveur est simplement dépositaire de la recette ne sont ni des temps à disposition, ni des temps de travaux annexes.

4.4. Cas particulier du double équipage

En cas de double équipage, le temps non consacré à la conduite par le conducteur pendant la marche du véhicule est rémunéré pour 100 % de sa durée dont 50 % pris en compte au titre du temps de travail effectif.

Article 5 | Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale de travail. L'exécution d'heures supplémentaires justifiées par des contraintes de service est prise en compte par l'entreprise.

5.1. Décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées selon le dispositif mis en œuvre au sein de l'entreprise :

- soit à la semaine ;
- soit à la quatorzaine ;
- soit sur toute autre période dans le cadre de l'aménagement de la durée du travail, dans le respect des dispositions de l'article 11.6 du présent accord.

5.2. Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à bonification (sous forme de majoration de salaire ou de repos équivalent) ou à majoration de salaire.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement, dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, avec l'accord écrit du salarié.

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

5.3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est de 220 heures par année civile pour le personnel roulant.

5.4. Cas particulier de l'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine

5.4.1. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de l'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine tel que décrit, dans le présent accord est de 220 heures.

5.4.2. Valorisation des heures supplémentaires au-delà du plafond de l'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine

Les heures effectuées au-delà du plafond de l'aménagement, sont des heures supplémentaires compensées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les heures supplémentaires déjà prises en compte au cours de la période de l'aménagement, sont déduites des heures supplémentaires décomptées en fin de période, de façon à ne pas prendre en compte deux fois la même heure supplémentaire.

Article 6 | Durées maximales du temps de travail

Les durées maximales du travail sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7 | Amplitude et coupures

Les dispositions du présent article sont applicables au seul personnel de conduite, qu'il exerce son activité à temps complet comme à temps partiel. Elles s'appliquent également au personnel sédentaire lors de journées entières consacrées à la conduite.

7.1. Amplitude

7.1.1. Définition

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

7.1.2. Durée

Dans les activités de services réguliers :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de transports en services réguliers est limitée à 13 heures ;
- dans les cas où les conditions d'exploitation le rendent nécessaire, l'amplitude de la journée de travail peut être prolongée jusqu'à 14 heures après avis du comité social économique (CSE) et autorisation de l'inspecteur du travail accordée après vérification de l'organisation du service selon les dispositions de l'article R. 3312-11 du code des transports.

Dans les activités de tourisme :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de tourisme est limitée à 14 heures en simple équipage ;
- en cas de double équipage, l'amplitude maximale et le régime des repos sont déterminés par la réglementation en vigueur.

7.2. Coupures

Les temps non considérés dans les paragraphes 4.1., 4.2, 4.3 et 4.4 de l'article 4, inclus dans l'amplitude de la journée de travail constituent des coupures qui n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ces coupures, inhérentes aux contraintes de l'exercice du métier de conducteur, sont indemnisées en fonction du lieu et selon les modalités définies ci-dessous.

7.3. Indemnisation des coupures et de l'amplitude

7.3.1. Indemnisation des coupures

Les coupures comprises entre 2 vacations et situées dans un lieu autre que le lieu d'embauche (lieu de la première prise de service journalière y compris le domicile) sont indemnisées de la manière suivante :

- coupures dans un dépôt aménagé dédié aux conducteurs de l'entreprise : indemnisation à 25 % du temps correspondant. Par dépôt aménagé, on entend un local disposant, au minimum, d'une salle de repos avec table et chaises et de sanitaires à proximité.
- coupures dans tout autre lieu extérieur et pour les journées intégralement travaillées dans les activités occasionnelles et touristiques : indemnisation à 50 % du temps correspondant.

Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le conducteur, ce dernier, lorsqu'il est parvenu en bout de ligne, peut rejoindre son domicile avec l'autocar pendant une interruption de son service. Dans ce cas, le temps consacré au trajet pour rejoindre son domicile est naturellement décompté en temps de travail effectif ; le temps de la coupure au domicile ne fait l'objet d'aucune indemnisation.

7.3.2. Indemnisation de l'amplitude

L'amplitude au-delà de 12 heures et dans la limite de 14 heures est indemnisée au taux de 65 % de la durée du dépassement d'amplitude.

7.3.3. Cas particulier

Dans le cas particulier où le salarié bénéficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération, y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures et, sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les sommes versées au titre de l'indemnisation de l'amplitude visées ci-dessus jusqu'à concurrence de la rémunération correspondant à cet horaire théorique de référence.

Pour ce qui concerne l'indemnisation des coupures et de l'amplitude, la période de référence pour le calcul de l'imputation sur l'horaire garanti en cas d'insuffisance d'horaire est la semaine ou la quatorzaine.

Une autre période de référence pour cette imputation peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 8 | Définition de la vacation

La vacation est définie par une continuité de temps rémunéré au titre du temps de travail effectif ou des temps indemnisés à 100 % par l'entreprise.

Article 9 | Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures peut être substituée, par accord d'entreprise, à la période ci-dessus mentionnée.

La durée de conduite continue pendant cette plage horaire ne saurait excéder 4 heures.

Les heures de temps de travail effectif donnent lieu à contrepartie pécuniaire ou sous forme de repos lorsque la durée journalière continue de travail de nuit est supérieure à une heure, à raison de 20 % de leur durée, sauf dispositions plus favorables.

Article 10 | Repos hebdomadaire

Compte tenu des modalités particulières d'organisation de la durée du travail issues de l'application de l'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (variation des rythmes d'activité, délais de prévenance pouvant être réduits à 3 jours) et des enjeux économiques et sociaux (adaptation aux besoins des clients, création d'emplois à temps complets), la profession a souhaité accompagner cette modalité en attribuant aux salariés concernés, une garantie de 2 jours de repos hebdomadaire sur l'année. Une de ces journées peut être fractionnée en 2 demi-journées. Pour les conducteurs, l'attribution de demi-journées suppose un accord d'entreprise en définissant les modalités pratiques. Cette garantie s'impose quel que soit le mode d'organisation d'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine retenu dans l'entreprise.

Chaque conducteur bénéficie d'un nombre de dimanches et jours fériés non travaillés, hors 1^{er} mai, par an, fixé à :

- 18 pour le conducteur de tourisme classé 145 V ;
- 25 pour les autres conducteurs, ce nombre pouvant être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement.

Lorsque le seuil de 25 est réduit à 21, la majoration de la prime conventionnelle pour chaque dimanche et jours fériés supplémentaires travaillés du fait de cette réduction est de 25 %.

En deçà du seuil de 21, pour chaque dimanche et jours fériés supplémentaires travaillés, la majoration de la prime conventionnelle est de 50 %.

Titre III Organisation du temps de travail

Article 11 | Aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine

Les entreprises sont libres d'appliquer la modulation du temps de travail, conformément aux dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du code du travail.

11.1. Données économiques et sociales

Afin de tenir compte des variations d'activité inhérentes à la profession (saisonnalité, adaptations à la demande...) variations plus ou moins fortes selon les périodes de l'année, l'entreprise peut mettre en œuvre un dispositif d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année permettant, en respectant les conditions de vie des salariés, d'adapter l'activité des entreprises à ces variations.

11.2. Durée du travail dans le cadre de l'aménagement de la durée du travail

Compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne du travail, quelle que soit la période retenue de modulation, la durée annuelle contractuelle du travail ne doit pas excéder 1 600 heures de temps de travail effectif.

11.3. Variations hebdomadaires de l'aménagement de la durée du travail

L'entreprise devra établir sur la période de l'aménagement, un calendrier prévisionnel qui définira les limites de modulation :

- des périodes dites « basses » où toute semaine intégralement travaillée doit être programmée pour au moins 22 heures. En cas de semaine incomplète, la garantie de 22 heures est proratisée ;
- des périodes dites « hautes » où le plafond de la durée hebdomadaire de la modulation est de 42 heures.

Les parties signataires précisent qu'il s'agit d'un cadre conventionnel que les entreprises peuvent adapter compte tenu de leurs contraintes spécifiques.

11.4. Spécificités du décompte dans la profession

La période de référence du décompte de la durée du travail est la semaine.

Toutefois, l'entreprise peut adapter, par accord d'entreprise, le dispositif de modulation aux règles spécifiques de décompte de la durée hebdomadaire pratiquées par la profession et telles que définies par l'article L. 3121-44 du code du travail.

En conséquence, l'accord d'entreprise peut opter pour une référence à la semaine ou à la quatorzaine.

11.5. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

11.6. Programme de l'aménagement de la durée du travail

En fonction du rythme de chaque entreprise, l'employeur fixe, après avis des institutions représentatives du personnel, le calendrier prévisionnel de l'aménagement sur une période limitée à 12 mois en cas d'accord d'entreprise ou, à défaut d'accord d'entreprise, sur une ou plusieurs périodes ne pouvant dépasser chacune 13 semaines.

Le programme indicatif de l'aménagement est communiqué au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période.

En cas de modification du programme, compte tenu des contraintes liées à l'exécution du service public ou aux aléas de l'activité occasionnelle, le délai de prévenance des salariés concernés peut être réduit jusqu'à un minimum de 24 heures, sous réserve du versement d'une prime égale à l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers.

Si, en raison d'une baisse d'activité, l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de respecter le calendrier de programmation, le recours à l'activité partielle peut être déclenché selon les modalités de droit commun.

11.7. Cas des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence

Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur de l'entreprise.

En fin de période d'aménagement, il est procédé à une régularisation au prorata de la période de travail effectuée au sein de l'entreprise.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

De même, en cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées.

Ainsi, et sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération déjà versée ne correspondant pas à du temps de travail effectué est prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées avec toutes les bonifications et majorations applicables aux heures supplémentaires.

L'incidence des absences sera valorisée dans un document annexe.

11.8. Dispositions applicables aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

En cas de remplacement de salariés absents, les salariés recrutés dans le cadre de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, s'inscrivent dans l'organisation du travail du salarié remplacé.

Titre IV Travail à temps partiel et conducteurs en périodes scolaires

Article 12 | Préambule

Les parties signataires sont soucieuses de construire, en commun, relayées par les personnels des entreprises de la profession, un nouveau mode de fonctionnement organisationnel davantage tourné vers le client. Cette démarche vers une véritable culture de service, qui est la seule réponse à la forte concurrence des autres modes de transport et à l'exigence de qualité de la clientèle, implique davantage d'innovation dans le fonctionnement des entreprises.

Cette voie ne doit cependant pas faire oublier les indispensables contreparties pour le personnel, contreparties qui doivent s'inscrire dans des registres fondamentaux tels que le choix du développement du travail salarié à temps plein et l'égalité des droits qui participent au respect et à la reconnaissance du professionnalisme de chacun.

Les parties signataires sont parfaitement conscientes de la forte évolution du contrat de travail à temps partiel au sein de la profession et souhaitent aujourd'hui encadrer cette forme de travail afin d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés.

Elles souhaitent que le présent accord participe à l'émergence de choix stratégiques permettant de :

- favoriser le passage du temps partiel au temps complet ;
- définir les règles de recours au temps partiel lorsque celui-ci s'avère indispensable ;
- prendre en compte les demandes de temps choisi en favorisant le passage du temps complet au temps partiel ;
- prendre en compte la spécificité de l'activité en période scolaire.

Article 13 | Définition

Conformément aux dispositions législatives en vigueur (art. L. 3123-1 du code du travail), tout salarié dont l'horaire de travail contractuel est inférieur à l'horaire collectif fixé dans l'entreprise, est considéré à temps partiel.

Toutefois, dans l'esprit du présent accord, les parties signataires conviennent qu'il n'y aura pas, sauf demande écrite du salarié, de conducteur considéré à temps partiel et ayant un horaire de travail inférieur à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail.

Les dispositions du présent paragraphe ne sauraient être considérées comme un dispositif de modulation d'application directe.

Article 14 | Égalité des droits

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet conformément aux dispositions légales.

Article 15 | Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit (art. L. 3123-6 du code du travail).

Il doit comporter, notamment, les mentions relatives à la durée du travail et à la répartition des horaires ainsi que les éventuelles modalités de ces derniers.

Article 16 | Périodes d'interruption au cours d'une même journée

Compte tenu de la nature de l'activité, notamment du personnel roulant et afin de définir une meilleure adaptation à la variation de la charge de travail, les parties signataires conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum, trois vacations, séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à deux heures.

En contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération correspondant à un temps de travail effectif de :

- 2 heures en cas de service à 1 vacation ;
- 3 heures en cas de service à 2 vacations ;
- 4 h 30 en cas de service à 3 vacations.

Article 17 | Heures complémentaires

L'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires, sous réserve que cette possibilité soit expressément stipulée par le contrat de travail.

Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 en plus de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail et dans la limite de 1/3, est rémunérée au taux horaire majoré de 25 %.

En cas de recours à des heures complémentaires, l'employeur doit informer le salarié en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

Article 18 | Modification de la répartition des horaires

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail, une clause précisant dans quelle mesure l'horaire de travail du salarié peut varier, mais également les cas dans lesquels il entend utiliser cette possibilité de modification.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, sous réserve d'attribuer au salarié concerné une contrepartie correspondant à une majoration de 10 % au titre des heures de travail de la journée concernée, prioritairement en argent ou, le cas échéant, en temps.

Article 19 | Temps partiel aménagé

Le temps partiel modulé s'inscrit dans les mêmes ambitions affichées par les parties signataires en préambule du présent titre. En effet, le temps partiel aménagé permet de lutter contre la précarité de certains contrats en optimisant l'emploi à durée indéterminée et aide l'entreprise à faire face aux variations de l'activité en limitant le recours aux contrats de travail à durée déterminée et de travail temporaire.

Le temps partiel aménagé peut s'appliquer à tous les salariés concernés par la variation de la charge du travail.

À défaut d'accord d'entreprise définissant d'autres stipulations, il est applicable dans les conditions qui suivent.

19.1. Conditions de mise en œuvre

L'employeur peut faire varier, sur tout ou partie de l'année, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail à temps partiel.

Les modalités de décompte du temps de travail sont fixées à l'article 23 du présent accord.

Le nombre et la durée des coupures ainsi que la durée journalière minimale sont fixés à l'article 16 du présent accord.

La limite hebdomadaire ou mensuelle du temps partiel aménagé est fixée en fonction de la durée déterminée au contrat de travail et peut être minorée ou majorée du tiers de cette durée, sans pouvoir atteindre l'horaire d'un temps complet.

Les horaires de travail effectif sont communiqués par affichage, au plus tard, le dernier jour ouvré précédant la semaine concernée. Ils peuvent être modifiés moyennant un délai de prévenance de 3 jours.

19.2. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire moyen mensuel.

Article 20 | *Priorité du passage du temps partiel au temps complet ou du temps complet au temps partiel*

Cette priorité est considérée par les parties signataires comme un outil indispensable pour lutter contre la précarité et favoriser le temps choisi.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit informer, par écrit, les salariés qui en ont fait la demande, de la disponibilité du poste à pourvoir. Le salarié dispose d'un délai de 7 jours franc pour répondre à son employeur. Les institutions représentatives du personnel sont destinataires de ces informations.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération lors de son choix, le niveau de compétence du salarié demeurant le critère essentiel.

Article 21 | *Conducteurs en périodes scolaires*

Compte tenu de la part prépondérante prise par le transport scolaire dans l'ensemble des activités régulières assurées par les entreprises de transport de voyageurs, il convient d'adapter, pour les conducteurs embauchés pour travailler les jours d'ouverture des établissements scolaires, des garanties et modalités spécifiques.

Les conducteurs concernés par ces dispositions sont dénommés ci-dessous « conducteurs scolaires ».

Ces conducteurs bénéficient d'un contrat de travail écrit mentionnant notamment :

- leur qualification ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle minimale contractuelle de travail en période scolaire qui ne peut être inférieure à 550 heures pour 1 année pleine comptant au moins 180 jours de travail ;
- le volume d'heures complémentaires dans la limite du quart de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat de travail ;
- la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées.

Toute modification des jours scolaires ou de l'horaire type des services effectués est communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrables, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Par ailleurs, les conducteurs scolaires bénéficient de la garantie de travail journalière liée au nombre de vacations prévues à l'article 20 ci-dessus ainsi que des dispositions de l'article 7.3 relatives à l'indemnisation des coupures et de l'amplitude.

Les conducteurs scolaires bénéficient d'une indemnisation au titre de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire.

L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son horaire hebdomadaire contractuel.

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire. Ils font l'objet d'une indemnisation réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d'activité scolaire, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

Concernant le complément de salaire dû en cas de maladie ou accident, il est précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail ;
- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus en fonction de la nature de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;
- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

La période d'essai est fixée à 1 mois calendaire. La durée du délai-congé, en cas de rupture du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, est décomptée en jours calendaires, que cette période compte des jours travaillés ou non.

La formation professionnelle des conducteurs scolaires peut être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé. Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les personnels concernés au cours de cette formation, un contingent minimal de 4 heures sera consacré chaque année notamment au rappel des règles de sécurité (aussi bien sur la route que lors de la montée ou de la descente des élèves transportés).

Cette formation est réputée être effectuée l'année au cours de laquelle les formations obligatoires initiale et continue de sécurité sont programmées.

En dehors des périodes d'activités scolaires, les fonctions de conducteur scolaire sont par nature suspendues. Ces conducteurs sont, s'ils le désirent, prioritaires pour occuper pendant ces périodes des emplois distincts de leur activité principale ; dans cette hypothèse les conducteurs concernés bénéficient du coefficient de l'emploi distinct qu'ils sont amenés à occuper. En tout état de cause, le cumul de ces différentes activités doit leur garantir 5 semaines de congés payés annuels non travaillées.

Titre V Rémunération

Article 22 | Taux horaire et 13^e mois pour les personnels de l'annexe II.1, II.2, et II.3 (hors personnel ingénieur et cadres) de l'accord cadre régional

Dans les entreprises de transport routier de voyageurs, il est garanti à tous les salariés visés par le présent article, un taux horaire conventionnel.

Par ailleurs, il est créé, pour les salariés, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de chaque année, un 13^e mois conventionnel.

Ce 13^e mois est calculé au *pro rata temporis* pour les bénéficiaires ne justifiant pas d'une année civile complète de travail effectif, tel qu'il est défini par les dispositions légales.

Il s'entend sur la base de 35 heures de travail hebdomadaires dans le cadre d'une activité à temps complet et au *pro rata temporis* dans les autres cas. Le taux horaire minimal hiérarchique pris en compte est celui du mois de novembre de l'année considérée.

Toutes les primes à caractère annuel versées (hors 13^e mois lui-même) dans les entreprises à la date d'entrée en application de l'accord, s'imputent sur ce 13^e mois.

En revanche, ne sont pas intégrés dans ce 13^e mois, les primes et les compléments de salaire ayant un caractère soit permanent, soit occasionnel, lorsqu'ils sont liés à la production ou à l'assiduité.

Il est institué de la manière suivante :

- 25 % au 31 décembre pour la 1^{re} année civile suivant l'entrée en vigueur de l'accord ;
- augmenté de 25 % au 31 décembre de l'année suivante, soit 50 % ;
- augmenté de 25 % au 31 décembre de l'année suivante, soit 75 % ;
- augmenté de 25 % au 31 décembre de l'année suivante, soit 100 %.

Les taux horaires minima hiérarchiques et salaires mensuels garantis des personnels de l'accord figurent en annexe du présent accord.

Titre VI Dispositions diverses

Article 23 | Modalités de décompte du temps de travail effectif et information des salariés

Dans un souci de transparence et de contrôle de la durée du travail du personnel des entreprises de transport de voyageurs, l'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, garantissant au salarié la réalité des horaires effectués.

Le décompte des heures de travail effectuées par le salarié devra être assuré par un système d'enregistrement informatique ou manuel fiable et infalsifiable.

Le salarié devra être informé, mensuellement, de la situation de son compteur «durée du travail» au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie.

Sans préjudice des dispositions des articles D. 3312-20 et suivants du code du travail, pour les personnels roulants, ce document devra également faire apparaître, au moins, les décomptes journaliers du temps de travail effectif, de l'amplitude et des coupures, conformément à la réglementation et à la législation en vigueur.

Par ailleurs, un décompte particulier est remis au salarié afin de permettre le contrôle effectif de l'obtention des 2 jours de repos hebdomadaire sur l'année, visée à l'article 10.

Article 24 | Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises

Les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical, peuvent recourir aux modes de négociations, dans les conditions législatives et réglementaires afin de mettre en œuvre les dispositions du présent accord, qui prévoient la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus ne remettent pas en cause les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord pour lesquelles il n'est pas prévu d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 25 | Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord modifient profondément les conditions de rémunération et de décompte des temps dans la profession et supposent des modifications réglementaires, ainsi qu'un financement public adapté.

Son entrée en vigueur suppose donc un examen, dans chaque entreprise, de la situation des salariés au regard de ces nouvelles règles.

En outre, les parties signataires affirment leur engagement à mettre tout en œuvre afin que le présent accord de branche soit respecté et mis en application pour toute la filière transport routiers de voyageurs, et par l'ensemble des autorités organisatrices de la mobilité de l'île de La Réunion.

Par conséquent, les parties signataires conviennent que l'accord entrera en vigueur dans toutes les entreprises, douze mois à compter de la publication de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2027.

Article 26 | Mise en place de la commission paritaire permanente négociation interprétation régionale (CPPNIR)

Les parties signataires conviennent que ladite commission sera constituée dans le mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* (JORF).

Article 27 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail (DGT) et, sous réserve des dispositions de l'article 24, d'une demande d'extension.

Fait à Saint-Denis, le 23 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Transport routier de voyageurs La Réunion

Classification et définition des emplois

1. Personnel ouvrier sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

Conducteur de voitures particulières	03	115V
Conducteur de véhicules 9 places	04	120V
Conducteur de car scolaire et/ou occasionnels	07	131V
Conducteur en périodes scolaires	07 bis	137V
Conducteur receveur de car et/ou bus	09	140V
Conducteur plurifonctionnel affecté à tous types d'activités et/ou de services de transport routier de voyageurs	10	150V
Conducteur de tourisme	09 bis	145V
Conducteur accompagnateur tourisme	10	155V
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite (permis B)	07	136V
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite pendant les périodes scolaires (permis B)	07 bis	137V
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite (permis D)	09	140V
Conducteur SLO	09	142V
Ouvrier coefficient 110V – Groupe 2	02	110V
Ouvrier coefficient 128V – Groupe 6	06	128V
Ouvrier coefficient 138V – Groupe 8	08	138V

2. Personnel employé sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

Manœuvre	02	110V
Laveur de voiture, laveur de pièces	02	110V
Graisneur	03	115V
Aide mécanicien – 1 ^{er} degré	03	115V
Aide ouvrier carrossier	03	115V
Aide mécanicien – 2 ^e degré	04	120V
Ouvrier carrossier – 1 ^{er} degré	04	120V
Ouvrier d'entretien auto – 1 ^{er} degré	06	128V
Mécanicien metteur au point – Monteur mécanicien	06	128V
Électricien auto 1 ^{er} degré	06	128V

Ouvrier carrossier 2 ^e degré	06	128V
Peintre en carrosserie	06	128V
Ouvrier d'entretien auto 2 ^e degré	08	138V
Mécanicien réparateur en organes	08	138V
Monteur motoriste, électricien auto 2 ^e degré	08	138V
Sellier garnisseur	08	138V
Mécanicien motoriste	10	150V

3. Personnel technicien et agent de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs

Comptable 1 ^{er} degré	01	150
Interprète	01	150
Agent déclarant en douane adjoint	01	150
Secrétaire de direction	02	157,5
Interprète 2 langues	02	157,5
Chef de bureau	02	157,5
Chef de secteur mouvement	02	157,5
Chef de quai de gare routière	02	157,5
Chef d'équipe bagages et messageries	02	157,5
Chef contrôleur de trafic	02	157,5
Agent de service commercial 1 ^{er} degré (trafic intérieur)	02	157,5
Chef d'équipe d'atelier 1 ^{er} degré	02	157,5
Chef de bureau	03	165
Comptable 2 ^e degré	03	165
Interprète 3 langues	03	165
Chef de secteur mouvement	03	165
Chef d'équipages et messageries	03	165
Chef de garage	03	165
Chef d'agence 1 ^{er} degré	03	165
Commis de débarquement	03	165
Chef de bureau (services internationaux)	03	165
Chef d'équipe d'atelier 2 ^e degré	03	165
Chef de bureau	04	175
Chef de garage	04	175
Chef de gare routière	04	175
Chef de secteur trafic et entretien	04	175
Chef de trafic ou de mouvement	04	175
Chef d'agence 2 ^e degré	04	175
Agent de service commercial 2 ^e degré	04	175

Chef de groupe de transit	04	175
Chef de groupe magasin	04	175
Chef d'équipe d'atelier 2 ^e degré	04	175
Contremaître d'atelier	04	175
Chef magasinier d'atelier	04	175
Comptable principal	05	185
Technicien sur matériel électronique	05	185
Programmeur sur matériel électronique	05	185
Chef de garage	05	185
Chef de secteur (trafic et entretien)	05	185
Chef d'agence 3 ^e degré	05	185
Tarifeur 3 ^e degré	05	185
Contremaître d'atelier	05	185
Chef de bureau principal	06	200
Chef opérateur	06	200
Chef de bureau de comptabilité	06	200
Chef de garage	06	200
Chef de trafic ou de mouvement	06	200
Sous-chef de service transit	06	200
Agent déclarant en douane	06	200
Contremaître d'atelier	06	200
Chef d'atelier	06	200
Chef de bureau de comptabilité	07	215
Chef de trafic ou de mouvement	07	215
Chef de service 1 ^{er} degré (trafic intérieur)	07	215
Chef d'atelier	07	215
Chef de service 2 ^e degré (trafic intérieur)	08	225
Chef de trafic ou de mouvement	08	225
Chef de service de transport et de débarquement	08	225
Agent de service commercial 3 ^e degré	08	225

4. Personnel ingénieur et cadres

Sous-directeur d'un réseau de transport de voyageurs	01	100
Chef de service commercial des transport publics	01	100
Chef de service de comptabilité 1 ^{er} degré	02	106,5
Directeur d'un réseau de transport de voyageurs	02	106,5
Directeur de succursale 1 ^{er} degré	02	106,5
Chef de service de transit, d'importation ou d'exportation	03	113
Agent déclarant en douane hautement qualifié	03	113

Chef de service de comptabilité 2° degré	04	119
Directeur d'un réseau de transport de voyageurs	04	119
Directeur d'un réseau de transport de voyageurs	05	132
Directeur de succursale 2° degré	05	132
Agent d'encadrement ayant la responsabilité d'un service très important	06	145
Cadres supérieurs	07	

Définition des emplois

1. Personnel ouvrier sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

Description : ensemble du personnel affecté à la conduite et à l'accompagnement des voyageurs dans les transports publics ou privés.

Responsabilités : assurer le transport sûr et confortable des voyageurs, gérer les incidents et entretenir une communication efficace avec les voyageurs.

Compétences requises :

- permis de conduire valide, adéquat ;
- maîtrise des règles de sécurité routière ;
- communication avec les voyageurs.

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences Requises
Conducteur d'un véhicule léger (VL)	03	115V	Conducteur de VL affecté à des services privés	Transport de voyageurs, souvent des missions de courte durée	Permis B Bonne présentation Connaissance des itinéraires
Conducteur d'un véhicule 9 places	04	120V	Conducteur de VL affecté à des services de transport de personnes	Transport de voyageurs	Permis B Bonne présentation Connaissance des itinéraires
Conducteur de car scolaire et/ou occasionnels	07	131V	Conducteur affecté au transport d'élèves, principalement en périodes scolaires et/ou occasionnelles (périscolaire, extra-scolaire...)	Transport de voyageurs selon un parcours et un circuit prédéterminé	Permis D Bonne présentation Connaissances des itinéraires Patience et attention
Conducteur en périodes scolaires	07 bis	137V	Conducteur affecté au transport d'élèves, dans des cars de transport scolaire	Transport d'enfants et d'adolescents entre leur domicile et leur établissement scolaire	Permis D Patience et attention particulière aux enfants
Conducteur receveur de car et/ou bus	09	140V	Conducteur affecté aux services réguliers urbains, suburbains et interurbains	Réception des voyageurs Perception et gestion des titres de transport	Permis D Connaissances des itinéraires Patience et attention

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences Requises
Conducteur plurifonctionnel affecté à tous types d'activités et/ou de services de transport routier de voyageurs	10	150V	Conducteur de car scolaire et/ou occasionnels Conducteur de car et/ou bus affecté aux services réguliers urbains, suburbains et interurbains Conducteur de tourisme Permanence atelier	Transport de passagers selon un parcours et un circuit pré défini Réception des voyageurs Perception et gestion des titres de transport Transport de groupes de touristes Conduite sur des circuits prédéterminés ou personnalisés Maintenance et continuité du service public	Permis D Ancienneté de trois années dans l'entreprise Validation des acquis sur toutes les activités et/ou de services de transports routiers de voyageurs Capacité à changer de mission et d'environnement rapidement Réactivité opérationnelle
Conducteur de tourisme	09 bis	145V	Conducteur de véhicule de tourisme Responsable de circuits ou de trajets pour excursions	Transport de groupes de touristes Conduite sur des circuits prédéterminés ou personnalisés	Permis D Connaissance des itinéraires touristiques Sens du service Accueil des touristes
Conducteur accompagnateur tourisme	10	155V	Conducteur de car ou bus touristiques pour des circuits	Assurer le transport confortable et sûr de groupes de touristes	Permis D Connaissance langue étrangère Expérience dans le transport touristique
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite	07	136V	Conducteur spécialisé dans le transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite (PMR)	Accompagner et sécuriser les voyageurs en situation de handicap Assurer le transport et la sécurité	Permis B Connaissance spécifiques liées au transport PMR Sensibilité aux besoins des voyageurs

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences Requises
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite pendant les périodes scolaires	07 bis	137V	Conducteur spécialisé dans le transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite (PMR) et affecté au transport scolaire	Accompagner et sécuriser les voyageurs en situation de handicap Assurer le transport et la sécurité	Permis B Connaissance spécifiques liées au transport PMR Sensibilité aux besoins des voyageurs
Conducteur accompagnateur de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite	09	140V	Conducteur spécialisé dans le transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite (PMR)	Accompagner et sécuriser les voyageurs en situation de handicap Assurer le transport et la sécurité	Permis D Connaissance spécifiques liées au transport PMR Sensibilité aux besoins des voyageurs
Conducteur SLO	09	142V	Conducteur dans le cadre du service local d'ordre (SLO) pour des événements ou des missions de transports sécurisées	Transport de groupes de personnes Responsabilités particulières de sécurité et d'ordre	Permis D Connaissance des protocoles de sécurité Habitations pour le transport sécurisé
Ouvrier	02	110V	Ouvrier qualifié dans les travaux simples de maintenance des véhicules	Entretien et petites réparations sur les véhicules de l'entreprise	Connaissances en mécanique de base
Ouvrier	06	128V	Ouvrier spécialisé dans la réparation mécanique de niveau intermédiaire	Effectuer des réparations sur des pièces spécifiques des véhicules	Expertise en mécanique automobile
Ouvrier	08	138V	Ouvrier hautement qualifié, chargé de réparations complexes et de diagnostics mécaniques	Réalisation de réparations avancées sur les véhicules	Connaissances approfondies en mécanique et diagnostics

2. Personnel employé sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

Description : personnel en charge de l'entretien préventif et curatif des véhicules, incluant la réparation mécanique, électrique et des systèmes de carrosserie.

Responsabilités : assurer le transport sûr et confortable des voyageurs, gérer les incidents et entretenir une communication efficace avec les voyageurs.

Compétences requises :

- permis de conduire valide, adéquat ;
- maîtrise des règles de sécurité routière ;
- communication avec les voyageurs.

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Manœuvre	02	110V	Ouvrier non qualifié ou peu qualifié, exécutant des tâches manuelles simples, sous la direction d'un responsable	Effectuer des tâches physiques, comme le chargement, le déchargement, le rangement du matériel ou des véhicules	Endurance physique Capacité à suivre des instructions
Laveur de voiture – Laveur de pièces	02	110V	Employé chargé de l'entretien esthétique des véhicules et des pièces mécaniques	Nettoyage des véhicules et des pièces mécaniques à la main ou à l'aide d'équipements spécialisés	Connaissance des techniques de nettoyage Minutie
Graisser	03	115V	Ouvrier spécialisé dans la lubrification et l'entretien des parties mobiles des véhicules	Appliquer des lubrifiants pour réduire l'usure des pièces mobiles et prévenir la corrosion	Connaissance des produits lubrifiants et des techniques de graissage
Aide-mécanicien 1 ^{er} degré	03	115V	Assistant de mécanicien, effectuant des tâches simples de mécanique, sous supervision	Aide aux opérations de réparation et de maintenance des véhicules	Connaissance de base en mécanique automobile
Aide ouvrier carrossier	03	115V	Assistant dans les tâches de réparation de la carrosserie des véhicules	Aide au montage, au démontage et à la réparation des éléments de carrosserie endommagés	Connaissance de base en tôlerie et peinture automobile
Aide-mécanicien 2 ^e degré	04	120V	Assistant plus expérimenté dans l'entretien et la réparation mécanique des véhicules	Soutenir le mécanicien dans des tâches plus complexes et réaliser des réparations de niveau intermédiaire	Connaissances approfondies en mécanique Capacité à réaliser certaines réparations en autonomie

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Ouvrier carrossier 1 ^{er} degré	04	120V	Ouvrier qualifié en carrosserie effectuant des réparations de base sur les véhicules accidentés ou endommagés	Redresser les tôles Réparer les dommages mineurs sur la carrosserie	Connaissance en tôlerie et réparation de carrosserie
Ouvrier d'entretien auto 1 ^{er} degré	06	128V	Ouvrier chargé des opérations simples d'entretien des véhicules, telles que vidange et le remplacement de pièces d'usure	Réaliser des opérations d'entretien courant sur les véhicules (changement d'huile, filtres, plaquettes de frein)	Connaissances de base en entretien automobile
Mécanicien metteur au point Monteur mécanicien	06	128V	Technicien spécialisé dans le montage et la mise au point des moteurs et autres systèmes mécaniques	Diagnostiquer, assembler et régler les moteurs et les systèmes mécaniques des véhicules	Expertise en mécanique automobile, capacité à effectuer des diagnostics précis
Électricien auto 1 ^{er} degré	06	128V	Technicien spécialisé dans l'entretien et la réparation des systèmes électriques des véhicules	Réparer et entretenir les circuits électriques, les batteries, les systèmes d'allumage et les équipements électriques embarqués	Connaissance en électricité automobile et diagnostic des pannes électriques
Ouvrier carrossier 2 ^e degré	06	128V	Ouvrier expérimenté en carrosserie, capable de réaliser des opérations plus complexes	Réparer les carrosseries gravement endommagées, ajuster et remplacer des parties importantes de la carrosserie	Expertise en tôlerie, soudure Ajustement de pièces de carrosserie
Peintre en carrosserie	06	128V	Ouvrier spécialisé dans la peinture des véhicules, après réparation ou fabrication	Préparer les surfaces à peindre Appliquer des couches de peinture Réaliser des finitions esthétiques	Connaissance des techniques de peinture automobile et des produits spécifiques
Ouvrier d'entretien auto 2 ^e degré	08	138V	Ouvrier chargé d'opérations de maintenance plus complexes, telles que la réparation de systèmes mécaniques intermédiaires	Entretien avancé des véhicules, incluant des diagnostics et des réparations plus approfondies	Connaissances approfondies en entretien et réparation automobile

Emplois	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Mécanicien réparateur en organes	08	138V	Technicien spécialisé dans la réparation des organes mécaniques des véhicules (moteur, boîte de vitesses...)	Réparer ou remplacer les organes mécaniques défectueux et assurer leur bon fonctionnement	Expertise en mécanique, notamment sur les organes principaux du véhicule
Monteur motoriste Électricien auto 2 ^e degré	08	138V	Technicien spécialisé dans l'assemblage des moteurs et des systèmes électriques des véhicules	Assembler et réparer des moteurs et des composants électriques, avec une expertise accrue par rapport au 1 ^{er} degré	Expertise en montage et diagnostic moteur, électricité automobile
Sellier garnisseur	08	138V	Ouvrier spécialisé dans la conception, la fabrication et la réparation des garnitures intérieures des véhicules (sièges, panneaux)	Réparer ou remplacer les éléments de garniture des véhicules, y compris les sièges et les revêtements	Compétences en sellerie et garnissage Travail du cuir ou d'autres matériaux
Mécanicien motoriste	10	150V	Spécialiste des moteurs, chargé de l'entretien, de la réparation et de la mise au point des moteurs des véhicules	Réparer, ajuster et assurer la maintenance des moteurs, aussi bien sur des véhicules légers que lourds	Expertise en mécanique des moteurs Capacité à effectuer des diagnostics précis

3. Personnel technicien et agent de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs

Responsabilités : assurer la gestion des flottes de véhicules, la sécurité des passagers et le respect de la réglementation liées au transport.

Compétences requises : gestion de flotte, respect des normes de sécurité, capacité de management.

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Comptable 1 ^{er} degré	01	150V	Agent comptable chargé des écritures comptables simples et des opérations de base	Saisie des factures, rapprochements bancaires et assistance dans la préparation des états financiers	Connaissance des principes de comptabilité de base Rigueur Organisation

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Interprète	01	150V	Traducteur oral pour faciliter la communication entre les personnes parlant différentes langues	Traduire oralement des échanges entre personnes de langues différentes, notamment lors de réunions ou d'événements	Maîtrise des langues concernées Aisance à l'oral Capacité d'interprétation rapide
Agent déclarant en douane adjoint	01	150V	Assistant chargé de préparer et de vérifier les documents pour les formalités douanières	Vérification des documents douaniers Préparation des déclarations d'importation/exportation	Connaissance des règles douanières Attention aux détails Maîtrise des outils informatiques douaniers
Secrétaire de direction	02	157,5V	Secrétaire travaillant directement pour un cadre dirigeant ou un directeur	Gestion de l'agenda Préparation des réunions Gestion des communications	Organisation Gestion du temps Compétences en communication et en bureautique
Interprète 2 langues	02	157,5V	Interprète capable de traduire des discussions dans 2 langues différentes	Traduction simultanée ou consécutive entre deux langues lors de réunions ou d'événements	Maîtrise parfaite de deux langues Rapidité de compréhension et traduction
Chef de bureau	02	157,5V	Responsable d'un bureau ou d'un service administratif dans une entreprise de transport	Supervision de l'équipe Gestion des processus administratifs Suivi des opérations de bureau	Capacité de gestion Maître des outils administratifs Leadership
Chef de secteur mouvement	02	157,5V	Responsable de la gestion des mouvements des véhicules et de la planification des trajets	Optimisation des trajets Gestion des horaires Supervision des conducteurs	Connaissance des opérations de transports Gestion des plannings
Chef de quai de gare routière	02	157,5V	Responsable des opérations sur le quai dans une gare routière	Organisation des départs et des arrivées des bus, gestion des passagers et des bagages	Connaissance de la logistique, gestion des flux de passagers et de véhicules

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef d'équipe bagages et messageries	02	157,5V	Responsable d'une équipe chargée de la gestion des bagages et des colis	Supervision des opérations de chargement et déchargement des bagages et des messageries	Compétences en logistique Gestion d'équipe
Chef contrôleur de trafic	02	157,5V	Superviseur de la régulation et du contrôle du trafic des véhicules de transport	Contrôle des horaires Régulation des mouvements des véhicules Gestion des incidents	Connaissance du trafic routier Gestion des imprévus
Agent de service commercial 1 ^{er} degré (trafic intérieur)	02	157,5V	Employé en charge des activités commerciales et des relations avec les clients pour le trafic intérieur	Vente de billets Gestion des réservations Accueil des clients	Compétences en vente et service client Bonne communication
Chef d'équipe Atelier 1 ^{er} degré	02	157,5V	Responsable d'une équipe d'ouvriers dans un atelier de maintenance	Supervision des opérations de réparation et d'entretien des véhicules	Connaissances techniques Gestion d'équipe
Comptable 2 ^e degré	03	165V	Comptable en charge de tâches plus complexes, telles que la préparation des bilans et des comptes de résultat	Réalisation des clôtures mensuelles Analyse des comptes Déclaration fiscale	Maîtrise avancée des techniques comptables Rigueur et autonomie
Interprète 3 langues	03	165V	Interprète capable de traduire entre 3 langues différentes	Traduction simultanée ou consécutive dans 3 langues lors de conférences ou d'événements	Maîtrise des 3 langues Rapidité d'exécution
Chef de secteur mouvement	03	165V	Responsable de la gestion des mouvements des véhicules, comme mentionné précédemment		
Chef d'équipages et messageries	03	165V	Superviseur des équipes de gestion des messageries et des services logistiques	Gestion des opérations de messageries Suivi des flux de marchandises Supervision du personnel	Expertise en logistique Leadership

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef de gare	03	165V	Responsable de l'atelier de maintenance des véhicules	Supervision des réparations et de l'entretien des véhicules Gestion des équipes techniques	Connaissance approfondie des véhicules Compétences en gestion d'atelier
Chef d'agence 1 ^{er} degré	03	165V	Responsable d'une agence locale de transport	Supervision des activités commerciales et opérationnelles de l'agence	Capacité de gestion Compétences commerciales
Commis de débarquement	03	165V	Employé chargé de superviser le débarquement des passagers et des marchandises	Organisation du débarquement, gestion des flux de passagers et de marchandises	Connaissances des procédures de débarquement Gestion des équipes
Chef de bureau (services internationaux)	03	165V	Responsable d'un bureau ou service gérant les opérations internationales de transport	Coordination des opérations de transport international Gestion des équipes Respect des réglementations internationales	Connaissances des réglementations internationales Compétences en gestion
Chef d'équipe d'atelier 2 ^e degré	03	165V	Superviseur expérimenté d'une équipe d'ouvriers dans un atelier de maintenance	Supervision des réparations complexes Maintenance préventive des véhicules	Expertise technique Gestion d'équipe
Chef de gare routière	04	175V	Responsable de la gestion et du bon fonctionnement d'une gare routière	Organisation des départs et des arrivées des véhicules Gestion des passagers Gestion du personnel	Connaissance des opérations de transport Gestion de l'espace public
Chef de secteur trafic et entretien	04	175V	Responsable de la gestion du trafic et de l'entretien des véhicules d'une entreprise de transport	Optimisation des flux du trafic Supervision de l'entretien et des réparations des véhicules	Expertise en gestion de trafic Compétences techniques en entretien

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef de trafic ou de mouvement	04	175V	Superviseur en charge de la gestion des mouvements des véhicules de transport	Planification des trajets Gestion des conducteurs et des horaires Régulation des flux	Organisation Gestion des plannings Connaissance du réseau routier
Chef d'agence 2 ^e degré	04	175V	Responsable d'une agence régionale ou d'une grande agence de transport	Supervision des activités de l'agence Gestion des équipes et du budget Développement commercial	Compétences managériales Expertise commerciale
Chef de groupe de transit	04	175V	Responsable d'un groupe en charge des opérations de transit et de logistique	Organisation des flux de marchandises Gestion des équipes logistiques	Expertise en logistique et transport Gestion d'équipe
Chef de groupe magasin	04	175V	Responsable de la gestion d'un entrepôt ou d'un magasin de stockage pour les marchandises	Supervision du stockage Inventaire Flux entrants et sortants de marchandises	Connaissances en logistique et gestion d'entrepôt Compétences organisationnelles
Chef d'équipe d'atelier 2 ^e degré	04	175V	Chef d'équipe expérimenté supervisant les activités d'un atelier, comme mentionné précédemment		
Contremaître d'atelier	04	175V	Responsable de la gestion opérationnelle d'un atelier de maintenance et de réparation	Supervision des travaux de maintenance Gestion des équipes et du matériel	Expertise technique en mécanique Gestion du personnel
Chef magasinier d'atelier	04	175V	Responsable de la gestion des stocks de pièces détachées dans un atelier de maintenance	Réception, gestion et distribution des pièces nécessaires aux opérations de maintenance	Compétences en gestion des stocks Connaissance des pièces automobiles

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Comptable principal	05	185V	Responsable de la comptabilité générale d'une entreprise ou d'une division	Supervision de la comptabilité Préparation des bilans Gestion des déclarations fiscales	Expertise comptable Rigueur et organisation
Technicien sur matériel électronique	05	185V	Technicien en charge de la maintenance et des réparations des systèmes électroniques des véhicules	Diagnostic et réparation des équipements électroniques des véhicules (systèmes de gestion, capteurs...)	Expertise en électronique Capacité de diagnostic
Programmateurs sur matériel électronique	05	185V	Technicien spécialisé dans la programmation et dans l'installation des systèmes électroniques des véhicules	Installation et programmation des systèmes électroniques embarqués dans les véhicules	Maîtrise des systèmes électroniques et des outils de programmation
Chef de secteur (trafic et entretien)	05	185V	Responsable de la gestion du trafic et de l'entretien des véhicules, comme mentionné précédemment		
Chef d'agence 3 ^e degré	05	185V	Responsable d'une grande agence ou d'un réseau d'agences, avec une autonomie et des responsabilités accrues	Supervision des agences sous sa responsabilité Développement stratégique Gestion des ressources humaines	Expertise managériale Compétences stratégiques
TarifEUR 3 ^e degré	05	185V	Responsable de la gestion des tarifs appliqués aux services de transports	Calcul et ajustement des tarifs en fonction des coûts Suivi des recettes	Connaissances en gestion des coûts Capacité d'analyse

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef de bureau principal	06	200V	Responsable d'un grand bureau ou d'un service avec des fonctions de coordination et de gestion avancée	Supervision de plusieurs équipes administratives, coordination des tâches et gestion des ressources	Compétences managériales Expertise administrative
Chef opérateur	09	200V	Responsable de la supervision des opérations de transport sur le terrain	Gestion des équipes Suivi des opérations de transport Gestion des incidents	Expertise en gestion des opérations Leadership

4. Personnel ingénieur et cadres

Description : ensemble des professionnels ayant des responsabilités importantes dans la gestion d’une entreprise ou d’un service.

Responsabilités : assurer la gestion des flottes de véhicules, la sécurité des passagers et le respect de la réglementation liées au transport.

Compétences requises : gestion de flotte, respect des normes de sécurité, capacité de management.

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Sous-directeur d'un réseau de transport de voyageurs	01	100V	Adjoint au directeur Responsable de la gestion d'un réseau de transport de voyageurs	Supervision des opérations quotidiennes Gestion des équipes Optimisation des services de transport	Connaissance approfondie du secteur du transport Leadership Gestion des opérations
Chef de service commercial des transports publics	01	100V	Responsable du développement commercial et des relations clients dans les services de transports publics	Stratégie commerciale Négociation des contrats Développement des offres de service	Compétences commerciales Gestion des relations clients Connaissance du marché du transport public

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef de service de comptabilité 1 ^{er} degré	02	106,5V	Responsable de la gestion comptable au sein de l'entreprise	Gestion des opérations comptables Préparation des bilans Supervision des équipes comptables	Expertise comptable Gestion d'équipe Rigueur et organisation
Directeur d'un réseau de transport de voyageurs	02	106,5V	Directeur en charge de l'ensemble des opérations et de la gestion d'un réseau de transport de voyageurs	Supervision de l'exploitation Gestion financière Prise de décisions stratégiques	Connaissance approfondie du transport Gestion de projets complexes Leadership
Directeur de succursale 1 ^{er} degré	02	106,5V	Responsable d'une succursale de transport, supervisant les opérations locales	Gestion des équipes locales Développement commercial Optimisation des services offerts par la succursale	Management Gestion des opérations Compétences commerciales
Chef de service de transit, d'importation ou d'exportation	03	113V	Responsable des opérations de transit et de gestion des marchandises importées ou exportées	Coordination des flux de marchandises Gestion des documents de transit Respect des réglementations douanières	Connaissances des procédures douanières Logistique internationale Gestion d'équipe
Agent déclarant en douane hautement qualifié	03	113V	Spécialiste en douane chargé de préparer et vérifier les documents de déclaration en douane pour les marchandises	Assurer la conformité aux règles douanières Préparer les déclarations d'importation/exportation Représenter l'entreprise auprès des autorités douanières	Expertise en douane Rigueur Connaissances des réglementations internationales

Emploi	Groupe	Coef.	Description	Responsabilités	Compétences requises
Chef de service de comptabilité 2 ^e degré	04	119V	Responsable comptable d'un niveau plus élevé, avec des responsabilités accrues en termes de gestion financière	Supervision des opérations comptables complexes Gestion des clôtures annuelles Élaboration des rapports financiers	Expertise comptable Gestion d'équipe Capacités analytiques avancées
Directeur de succursale 2 ^e degré	05	132V	Responsable d'une grande succursale ou d'un réseau de succursales	Supervision des activités commerciales Développement des affaires Gestion des opérations et des budgets à plus grande échelle	Leadership Gestion des grandes structures Compétences en matière de développement commercial
Agent d'encadrement ayant la responsabilité d'un service très important	06	145V	Cadre chargé de la gestion d'un service majeur au sein de l'entreprise	Coordination des équipes Gestion des projets stratégiques Prise de décision pour améliorer la performance du service	Gestion de projet Leadership Capacité à prendre des décisions stratégiques
Cadres supérieurs	07		Dirigeants ayant des responsabilités stratégiques dans l'entreprise, au-dessus du niveau de management opérationnel	Définition et mise en œuvre des stratégies de l'entreprise Gestion des ressources humaines et financières Prise de décision de haut niveau	Expertise en gestion stratégique Leadership Vision globale de l'entreprise

Annexe II Grille des salaires

Annexe II.1 Grilles de salaires du personnel ouvrier sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	110 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
3	115 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
4	120 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
5	123 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
6	128 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
7	131 V	12,2098	1 851,86	1 888,90	1 962,97	2 000,01	2 037,05	2 111,12	2 166,68	2 222,23
	136 V	12,3145	1 867,74	1 905,09	1 979,80	2 017,16	2 054,51	2 129,22	2 185,26	2 241,29
7 bis	137 V	12,3538	1 873,70	1 911,17	1 986,12	2 023,60	2 061,07	2 136,02	2 192,23	2 248,44
8	138 V	12,6974	1 925,81	1 964,33	2 041,36	2 079,87	2 118,39	2 195,42	2 253,20	2 310,97
9	140 V	12,7902	1 939,89	1 978,69	2 056,28	2 095,08	2 133,88	2 211,47	2 269,67	2 327,87
	142 V	12,9181	1 959,29	1 998,48	2 076,85	2 116,03	2 155,22	2 233,59	2 292,37	2 351,15
9 bis	145 V	13,0548	1 980,02	2 019,62	2 098,82	2 138,42	2 178,02	2 257,22	2 316,62	2 376,02

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
10	150 V	13,3720	2 028,13	2 068,69	2 149,82	2 190,38	2 230,94	2 312,07	2 372,91	2 433,76
	155 V	14,0421	2 129,77	2 172,37	2 257,56	2 300,15	2 342,75	2 427,94	2 491,83	2 555,72
NB : les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré : - de 48,00 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées ; - de 48,00 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures.										

Annexe II.2 Grilles de salaires du personnel employé sédentaire et roulant des entreprises de transport routier de voyageurs

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
3	110	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
4	115	12,2581	1 859,19	1 914,97	1 970,74	2 026,52	2 082,29	2 138,07	2 175,25	2 203,14	2 231,03
5	120	12,2598	1 859,44	1 915,22	1 971,01	2 026,79	2 082,57	2 138,36	2 175,54	2 203,44	2 231,33
6	125	12,2611	1 859,64	1 915,43	1 971,22	2 027,01	2 082,80	2 138,59	2 175,78	2 203,67	2 231,57
7	132,5	12,3786	1 877,46	1 933,78	1 990,11	2 046,43	2 102,76	2 159,08	2 196,63	2 224,79	2 252,95
8	140	12,4901	1 894,37	1 951,20	2 008,03	2 064,86	2 121,69	2 178,53	2 216,41	2 244,83	2 273,24
9	148,5	13,2516	2 009,87	2 070,17	2 130,46	2 190,76	2 251,05	2 311,35	2 351,55	2 381,70	2 411,84

NB : le tableau ci-dessus est majoré :
- de 48,00 € : travail un jour férié (autre que le 1^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées ;
- de 48,00 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures.

Annexe II.3 Grilles de salaires du personnel technicien et agent de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	13,3885	2 030,63	2 091,55	2 152,47	2 213,39	2 274,31	2 335,22	2 375,84	2 406,30	2 436,76
2	157,5	14,0544	2 131,63	2 195,58	2 259,53	2 323,48	2 387,43	2 451,37	2 494,01	2 525,98	2 557,96
3	165	14,7287	2 233,90	2 300,92	2 367,93	2 434,95	2 501,97	2 568,99	2 613,66	2 647,17	2 680,68
4	175	15,6272	2 370,18	2 441,29	2 512,39	2 583,50	2 654,60	2 725,71	2 773,11	2 808,66	2 844,22
5	185	16,5060	2 503,47	2 578,57	2 653,68	2 728,78	2 803,89	2 878,99	2 929,06	2 966,61	3 004,16
6	200	17,8432	2 706,28	2 787,47	2 868,66	2 949,85	3 031,03	3 112,22	3 166,35	3 206,94	3 247,54
7	215	19,1804	2 909,09	2 996,36	3 083,64	3 170,91	3 258,18	3 345,45	3 403,64	3 447,27	3 490,91
8	225	20,0785	3 045,31	3 136,67	3 228,03	3 319,39	3 410,75	3 502,11	3 563,01	3 608,69	3 654,37
NB : les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche. Le tableau ci-dessus est majoré : - de 48,00 € : travail un jour férié (autre que le 1 ^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées ; - de 48,00 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures.											

Annexe II.4 Grilles de salaires du personnel ingénieur et cadre

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimal
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 257,20	2 269,29
		5 à 10 ans	31 770,06	2 382,75
		10 à 15 ans	33 282,92	2 496,22
		15 à 20 ans	34 795,78	2 609,68
		20 à 25 ans	35 400,92	2 655,07
		25 à 30 ans	35 854,78	2 689,11
		Après 30 ans	36 308,64	2 723,15
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32 224,25	2 416,82
		5 à 10 ans	33 835,46	2 537,66
		10 à 15 ans	35 446,68	2 658,50
		15 à 20 ans	37 057,89	2 779,34
		20 à 25 ans	37 702,37	2 827,68
		25 à 30 ans	38 185,74	2 863,93
		Après 30 ans	38 669,10	2 900,18
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 190,50	2 564,29
		5 à 10 ans	35 900,03	2 692,50
		10 à 15 ans	37 609,55	2 820,72
		15 à 20 ans	39 319,08	2 948,93
		20 à 25 ans	40 002,89	3 000,22
		25 à 30 ans	40 515,74	3 038,68
		Après 30 ans	41 028,60	3 077,15
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 005,38	2 700,40
		5 à 10 ans	37 805,65	2 835,42
		10 à 15 ans	39 605,92	2 970,44
		15 à 20 ans	41 406,19	3 105,46
		20 à 25 ans	42 126,29	3 159,47
		25 à 30 ans	42 666,38	3 199,98
		Après 30 ans	43 206,46	3 240,48
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 939,04	2 995,43
		5 à 10 ans	41 935,99	3 145,20
		10 à 15 ans	43 932,94	3 294,97
		15 à 20 ans	45 929,90	3 444,74
		20 à 25 ans	46 728,68	3 504,65
		25 à 30 ans	47 327,76	3 549,58
		Après 30 ans	47 926,85	3 594,51

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimal
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 872,50	3 290,44
		5 à 10 ans	46 066,13	3 454,96
		10 à 15 ans	48 259,75	3 619,48
		15 à 20 ans	50 453,38	3 784,00
		20 à 25 ans	51 330,83	3 849,81
		25 à 30 ans	51 988,91	3 899,17
		Après 30 ans	52 647,00	3 948,53
7	Cadres supérieurs			

NB : pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

Le tableau ci-dessus est majoré :

- de 48,00 € : travail un jour férié (autre que le 1^{er} mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées ;
- de 48,00 € : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures.

Annexe III Dialogue social

Commission paritaire permanente négociation interprétation régionale (CPPNIR)

Préambule

Les parties affirment, sans équivoque, que la mise en œuvre d'un tel accord engendrera des conséquences financières lourdes sur l'équilibre économique de chaque société de transport de l'île.

Elles confirment que, sans une prise en charge de ce surcoût social dans les contrats de transport conclus avec les autorités organisatrices de la mobilité de l'île de La Réunion (urbain, interurbain et scolaire), la compétitivité des entreprises sera sévèrement mise à mal avec un risque important de liquidation ou de licenciement.

Aussi, les parties s'engagent irrévocablement à conjuguer tous leurs efforts pour faciliter la prise en compte de l'impact financier du présent accord dans les contrats de transport qui lient les entreprises aux AOM.

Dans ce contexte et sous l'égide de la CPPNIR, les parties se réuniront aussi souvent que nécessaire pour examiner les conséquences de la mise en œuvre du présent accord en cas de difficulté à répercuter tout ou partie de l'impact financier aux AOM.

Enfin, les parties signataires s'engagent à étudier toutes solutions permettant aux entreprises d'absorber l'impact de cet accord de branche, notamment par la possibilité de dénoncer de certains accords d'entreprise en vigueur dont le maintien aurait pour effet de renchérir anormalement les coûts salariaux et de compromettre la survie des entreprises.

I. Rôle de la CPPNIR et organisation du dialogue social

La CPPNIR, composée par les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives dans la branche, en assure la gouvernance paritaire.

La CPPNIR se réunit en formation plénière lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions communes de l'accord de branche en date du 23 décembre 2024 relatif au transport routier des voyageurs La Réunion ou en commission créée à cet effet pour tout autre objet.

La CPPNIR a la charge du suivi de la politique sociale de la branche, elle définit les orientations stratégiques et notamment la formation professionnelle.

Les parties signataires forment la commission d'interprétation et de conciliation.

Les grilles salariales, annexées à l'accord de branche relatif au transport routier des voyageurs La Réunion, ne sauraient, en aucun cas, être inférieures aux grilles salariales de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, dont elle est inspirée.

À chaque négociation des grilles salariales par les instances nationales, ces dernières serviront de base minimale de négociation, sans s'interdire d'être supérieures. Elles feront l'objet d'une demande d'extension.

II. Compétences de la CPPNIR

La CPPNIR, par l'intermédiaire des organisations patronales et des organisations syndicales de la branche y siégeant, est dotée d'une compétence générale lui permettant de négocier sur l'ensemble des thèmes sociaux envisagés par la législation du travail.

Elle dispose d'une primauté sur les thèmes suivants :

- les salaires minimaux hiérarchiques ;
- les frais de déplacement ;
- les classifications ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les dispositions spécifiques en matière de temps de travail telles que visées par l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération telles qu'énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire en application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrices, telles que visées par les dispositions législatives applicables ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail ;
- la prévention des effets aux facteurs de risques professionnels conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

La CPPNIR est réunie en formation plénière autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au moins quatre fois par an en vue des négociations obligatoires.

Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

Les partenaires sociaux établissent paritairement, de manière indicative et prévisionnelle, à la fin de chaque semestre :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours du semestre à venir, en cohérence avec les négociations obligatoires de la branche ;
- le calendrier de ces négociations.

L'ordre du jour de chaque rencontre est ensuite fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel établi.

III. Missions d'intérêt général de la CPPNIR

La CPPNIR exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires. Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données nationale prévue par les dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV

et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- elle établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNIR peut rendre un avis sur l'interprétation d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ;
- en cas de demande de conciliation, la CPPNIR peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;
- elle exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévue à l'article L. 2232-10 du code du travail.

IV. Rôle prospectif de la CPPNIR

Les observatoires prospectifs transports de voyageurs (OPCO Mobilité) fournissent à la gouvernance politique paritaire de la CPPNIR, les informations nécessaires à ses missions sur l'emploi et la formation.

La CPPNIR sera amenée à établir en lien avec les organismes chargés du suivi de la formation professionnelle un tableau de bord emploi/formation et GPEC pour le compte de France compétences.

La CPPNIR assure également un travail prospectif consistant en l'élaboration de documents (notes de réflexion, notes de suggestions, etc.) portant sur les orientations susceptibles d'être travaillées par les partenaires sociaux.

Ce travail porte sur cinq enjeux complémentaires :

- l'avenir des métiers transports voyageur et mobilité ;
- la qualité de vie au travail ;
- le dialogue social dans la branche ;
- la protection sociale des salariés de la branche.

V. Définition et exercice des missions de négociation, d'interprétation et de conciliation de la CPPNIR

V.1. La mission de négociation

La CPPNIR, en formation plénière ou en formation sectorielle, a pour fonction de négocier la conclusion de conventions et ou d'accords de branche.

Les organisations membres de la CPPNIR recherchent, de bonne foi, à parvenir à la conclusion de conventions et ou d'accords de branche sur les différents thèmes faisant l'objet de négociations.

V.2. Exercice de la mission d'interprétation

La CPPNIR peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de la branche régionale présentant une difficulté sérieuse.

La commission est saisie de toutes les questions mettant en cause l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention : elle seule a qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions concernées.

Dans sa formation d'interprétation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

V.3. Exercice de la mission de conciliation

La résolution des conflits collectifs intervenant dans la branche peut s'effectuer dans le cadre d'une procédure de conciliation, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNIR, dans le cadre d'une demande de conciliation, a pour mission de proposer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties.

La conciliation s'entend d'un mode amiable ou conventionnel de règlement des conflits par lequel les parties, dans le cadre ou en dehors de toute instance judiciaire, tentent de rapprocher leurs points de vue respectifs afin de parvenir à une solution amiable du différend qui les oppose.

Dans sa formation de conciliation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

V.4. Fonctionnement de la commission

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation régionale est composée paritairement d'un collège « salariés » et d'un collège « patronal ».

Le temps nécessaire sera donné aux membres pour exercer leurs missions.

Le financement de la CPPNIR sera discuté lors de l'installation de ladite commission et négocié au niveau des fédérations nationales percevant les fonds du paritarisme de branche perçu par l'AGEDITRA.

La représentativité est fixée par la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le périmètre utile à la négociation des entreprises de transport de voyageurs sur l'île de La Réunion ayant fait l'objet d'un arrêté ministériel, qui est valide jusqu'à la parution de nouvelles mesures de représentativité, qui feront l'objet d'un avenant et d'une réactualisation de la composition de la CPPNIR.

Chaque organisation dispose, au maximum, de 2 sièges au sein de la commission et de ses différentes formations.

Les personnes constituant les délégations syndicales sont limitées à :

- 2 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience régionale de représentativité excèdent 20 % ;
- 1 représentant pour les organisations dont les résultats d'audience régionale de représentativité sont de moins de 20 %.

Les salariés désignés par leurs organisations membre de la CPPNIR se verront dotés de 12 heures de délégation mensuelle par organisation syndicale. La mutualisation des heures au sein d'une même organisation est possible dans la limite de 24 heures mensuelles.

Ce droit est limité à un représentant par organisation syndicale dans l'entreprise, dans la limite de deux représentants par organisation syndicale au niveau de la CPPNIR.

Ces heures de délégation n'amputent pas les heures de délégation acquises au titre d'autres mandats et sont à la charge des entreprises concernées.

Toutefois, les organisations syndicales peuvent mettre en place une convention de détachement à temps plein ou temps partiel d'un chargé du dialogue social. Dans cette hypothèse, l'employeur établira, à l'attention de l'organisation syndicale mandante, une facture trimestrielle ou mensuelle, correspondant aux salaires, le salaire ainsi pris en charge s'entend des rémunérations brutes incluant les cotisations sociales patronales.

Chacun des signataires informe ses adhérents pour application.

Le collège patronal, composé des organisations professionnelles représentatives de la branche, fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants du collège « salarié » dans sa configuration maximale en tenant compte de la représentativité.

V.5. La CPPNIR peut se réunir dans diverses formations

Formation « Négociation ».

Formation « Conciliation ».

Formation « Interprétation ».

Formation « Observatoire paritaire de la négociation collective », dénommée « OPNC ».

Formation « Emploi et formation professionnelle ».

La CPPNI est chargée de définir les orientations de la branche en matière de formation et d'emploi et de mettre en œuvre lesdites orientations.

VI. Administration

VI.1. Présidence

La présidence de la CPPNIR est assurée de façon paritaire par un président et un vice-président, issus de chaque collège et élus paritairement, pour une durée de 4 ans, avec alternance à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président sont nommés un président délégué ainsi qu'un vice-président délégué, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CPPNIR peut être présidée par l'autorité administrative de tutelle. Elle prend alors l'appellation de commission mixte paritaire.

La présidence paritaire a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

Il est précisé que chaque formation de la CPPNIR procède à l'élection d'une présidence paritaire.

À défaut, la présidence paritaire est la même que celle qui préside la CPPNIR réunie en formation plénière.

VI.2. Réunions et convocations

a) Procédure de négociation

La commission se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au minimum trois fois par an, en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour chaque réunion de la CPPNIR, une convocation est rédigée par la présidence et adressée par courriel au siège de chaque organisation syndicale représentative ou aux membres désignés au niveau de la branche professionnelle, au minimum 10 jours avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Cette convocation comprend la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par la présidence.

Les organisations syndicales et professionnelles dont les membres siègent en CPPNIR communiquent par écrit au président de ladite commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission, dans la mesure du possible 15 jours avant la tenue de celles-ci. Le président les inscrit à l'ordre du jour.

Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats sont transmis aux membres de la commission paritaire, au minimum 8 jours avant la réunion.

À l'issue de chaque réunion, un relevé de décision est établi et est adressé, au plus tard, en même temps que la convocation de la commission suivante.

b) Procédure d'interprétation

La CPPNIR peut être saisie d'une demande d'interprétation de dispositions conventionnelles :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
- soit à l'initiative d'un de ses membres ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNIR se réunit en formation plénière lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions communes de l'accord de branche.

La CPPNIR se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet.

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée d'interprétation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il existe un accord répondant aux conditions de validité de droit commun des conventions et accords collectifs de branche.

À défaut de majorité dans un collège et/ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la CPPNIR rend un avis de non-positionnement.

L'avis d'interprétation ou l'avis de non-positionnement est établi par le secrétariat de la commission en deux exemplaires dont l'un est adressé au demandeur, l'autre étant destiné au secrétariat de la commission.

c) Procédure de conciliation

La CPPNIR peut être saisie d'une demande de conciliation suite à un différend collectif relevant du champ d'application de l'accord de branche en date du 19 décembre 2024 relatif au transport routier des voyageurs La Réunion :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
- soit à l'initiative d'un de ses membres.

La CPPNIR se réunit formation plénière lorsque la demande de conciliation concerne un litige intéressant les dispositions communes de l'accord de branche.

La CPPNIR se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet, dont elle est saisie. Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée de conciliation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine du différend existant.

Avant toute formulation de proposition de résolution du litige, la commission peut, le cas échéant, entendre les explications de chaque partie.

La CPPNIR ne peut valablement formuler de proposition que si l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales sont présentes ou représentées ; à défaut, une seconde CPPNIR est convoquée dans un délai maximum de 1 mois après la date de la première réunion. Lors de cette seconde convocation pour un même litige, la commission délibère de plein droit dès lors que chaque collègue est représenté.

Un document écrit, reprenant la proposition de résolution du litige faite aux parties, est établi en trois exemplaires et adressé à chacune des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la commission.

d) Éléments communs à la procédure de demande d'interprétation ou de conciliation

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine de la date de point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre son avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Il est entendu que si un membre de la commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande d'interprétation ou conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations syndicales et des organisations patronales représentatives au niveau de la branche des transports routiers de voyageur.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNIR et sont à la disposition des employeurs et des salariés.

Les procédures de conciliation ou d'interprétation ne peuvent valablement avoir lieu que si chaque collègue est représenté.

VII. Secrétariat

La commission devra disposer d'un secrétariat qui en assure la gestion administrative.

Les articles de l'accord pourront être révisés ou précisés par la CPPNIR.

La dénonciation de l'accord par tous les signataires ou par une partie des signataires est encadrée par les articles L. 2261-10 et L. 2261-11 et suivants du code du travail.

VIII. Dénonciation

Avant toute dénonciation ayant pour objet la révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, à peine de nullité, informer de leur intention la CPPNIR.

Celle-ci est alors chargée d'établir, dans un délai de 3 mois, le projet de modification du ou des articles en cause, qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'accord réalisé au sein de la commission, le texte de la convention sera modifié dans le sens fixé par l'accord intervenu et s'appliquera à compter de la date fixée par celui-ci.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur le projet de révision, les parties peuvent faire jouer la procédure de dénonciation prévue ci-dessous.

Sous peine de nullité, la dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties ainsi qu'à la DEETS de La Réunion.

Cette dénonciation, effectuée avec un préavis de 6 mois, renouvelable donne lieu à un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2216-9 du code du travail.

La CPPNIR dans les meilleurs délais pour engager une nouvelle négociation pendant la durée du préavis.

Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou d'une suppression concernant ce ou ces articles.

Cette proposition sera adressée aux membres de la CPPNRI en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée.

Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation, un accord a été réalisé au sein de la commission, la convention demeurera en vigueur ou sera révisée dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

Si, au contraire, aucun accord n'a pu être réalisé, le ou les articles dénoncés cessent de produire leur effet à la fin du délai de prorogation, tel qu'il est fixé par l'article L. 132-8 du code du travail.

IX. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative reconnue au niveau régional et/ou national, non signataire du présent accord, peut y adhérer.

Annexe IV Protocole relatif aux frais de déplacements du personnel roulant de voyageurs

Préambule (Urssaf)

1. Les frais professionnels correspondent à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle que l'entreprise peut ensuite rembourser sur justificatifs ou sous la forme d'une allocation forfaitaire. Ils sont exclus de la base de calcul des cotisations de sécurité sociale et CSG-CRDS dans les limites d'exonération admises par l'Urssaf.

2. Un salarié est en déplacement professionnel quand :

- a) Il est hors des locaux de l'entreprise ;
- b) Et que ce déplacement l'empêche de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour prendre son repas.

Article 1^{er} | Objet

Le présent protocole fixe les conditions de remboursement des frais de déplacement au seul personnel de conduite, qu'il exerce son activité à temps complet comme à temps partiel, dans la mesure où ces frais ne sont pas remboursés intégralement par l'employeur sur justification. Ses dispositions s'appliquent également au personnel sédentaire lors de journées entières consacrées à la conduite.

Article 2 | Définitions

■ Déplacement professionnel :

Obligation impliquée par le service de quitter le lieu de travail habituel ou le domicile.

■ Lieu de travail :

- localité où est situé le centre d'exploitation principal pour le personnel affecté indifféremment à une ligne ou à une autre selon les jours de travail ;
- localité tête de ligne pour le personnel affecté en permanence à une ligne déterminée ;
- localité principale terminus pour le personnel prenant alternativement son service dans les deux terminus.

■ Indemnité de repas ou de repas unique : somme forfaitaire allouée par l'employeur au salarié en déplacement, en complément de ce que celui-ci aurait dépensé s'il avait pris son repas à son domicile ou à son lieu de travail.

Article 3 | Déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail

1. Le personnel de conduite qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un repas hors de son lieu de travail perçoit une indemnité de repas unique, dont le taux est fixé par le tableau ci-joint, sauf taux plus élevé résultant des usages.

2. Ne peut prétendre à l'indemnité de repas unique :

- a) Le personnel de conduite dont l'amplitude de la journée de travail ne couvre pas entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14 h30, soit entre 18 h30 et 22 heures ;

b) Le personnel de conduite qui dispose à son lieu de travail d'une coupure ou d'une fraction de coupure, d'une durée ininterrompue d'au moins 1 heure, soit entre 11 heures et 14 h30, soit entre 18h30 et 22 heures. Toutefois, si le personnel dispose à son lieu de travail d'une coupure d'une durée ininterrompue d'au moins 1 heure et dont une fraction au moins égale à 30 minutes est comprise soit entre 11 heures et 14 h30, soit entre 18h30 et 22 heures, une indemnité spéciale, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, lui est attribuée.

Article 4 | Déplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail

Le personnel de conduite qui se trouve, en raison de son service, obligé de prendre deux repas hors de son lieu de travail (fin de service après 22 heures) perçoit une indemnité égale à 2 fois le montant de l'indemnité de repas, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Article 5 | Déplacement comportant au moins une nuit passée hors du domicile

Le personnel de conduite qui se trouve, en raison de son service, obligé de passer une nuit et, s'il y a lieu, de prendre 1 ou 2 repas hors de son domicile perçoit une indemnité de chambre et petit déjeuner et, pour chaque repas, une indemnité de repas. Le taux de ces différentes indemnités est fixé par le tableau joint au présent protocole. Le petit déjeuner pris indépendamment de la chambre est alors remboursé sur une base forfaitaire fixée par le tableau joint au présent protocole.

Article 6 | Prise de service matinal

Le personnel de conduite qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre ce service avant 5 heures, perçoit une indemnité de service matinal (égale à l'indemnité spécial) dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Cette indemnité ne peut pas se cumuler avec l'indemnité prévue pour service de nuit (art. 7)

Article 7 | Service de nuit

Une indemnité de service de nuit (égale à l'indemnité de casse-croûte) est allouée au personnel assurant un service comportant au moins 4 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures pour lequel il ne perçoit pas déjà d'indemnité.

Article 8 | Logement ou nourriture assurés par l'entreprise

Le montant des indemnités fixées par le présent protocole est réduit ou supprimé dans la mesure où l'employeur prend en charge sous quelque forme que ce soit tout ou partie des frais correspondant au logement ou à la nourriture.

Article 9 | Avance sur frais

Quelles que soient les modalités de remboursement de frais en usage dans l'entreprise, des avances en rapport avec les frais à engager sont consenties aux salariés dans des conditions à déterminer par chaque entreprise.

Article 10 | Disposition spécifiques

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 | Révision des taux des indemnités

Les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à l'application du tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs, joint audit protocole conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport fixant les conditions dans lesquelles devront être remboursés les frais de déplacement du personnel roulant (accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers – annexe I – convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950).

Taux des indemnités du protocole

Nature des Indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,30 €	Art. 4
Indemnité de repas unique	9,44 €	Art. 3.1
Indemnité spéciale	4,27 €	Art. 6
Indemnité de petit-déjeuner	4,27 €	Art. 5
Indemnité de casse-croûte	7,56 €	Art. 7

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

Accord professionnel

TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS (La Réunion)

Avenant du 24 janvier 2025

à l'accord du 23 décembre 2024
relatif au développement de l'emploi
et à la modernisation des conditions d'exercice de la profession

NOR : ASET2550350M

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

FNTVR ;

FT2R,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UR 974 ;

FO/UNCP,

d'autre part,

expose ce qui suit :

En suite de la notification dudit accord de branche et dans le délai imparti de quinze jours, par lettre recommandée avec demande d'acquiescement en date du 7 janvier 2025, la fédération nationale des transports et de la logistique indique que celle-ci s'intitule FO/UNCP et non UNCP/FO.

Cette dernière sollicite donc la correction de l'erreur matérielle dans l'accord de branche relatif au transport de voyageurs La Réunion en date du 23 décembre 2024.

Arrête et convient ce qui suit :

L'une des parties signataires est FO/UNCP et non UNCP/FO.

La modification, non substantielle, est donc apportée à la page 1 (préambule) et à la page 16 de l'accord de branche. Il est précisé que, toutes les fois où il est écrit UNCP/FO, il convient de lire FO/UNCP.

Le reste du contenu de l'accord de branche relatif au transport de voyageurs La Réunion demeure inchangé.

Fait à Saint-Denis, le 24 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250120-000325

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
